

Univerzita Palackého v Olomouci
Právnická fakulta

Martina Pabudová

Koncepce výpovědní doby v kontextu flexicurity

Diplomová práce

Olomouc 2021

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma „Koncepce výpovědní doby v kontextu flexicity“ vypracovala samostatně a citovala jsem všechny použité zdroje.

V Olomouci dne 20. 8. 2021

Martina Pabudová

Poděkování

Děkuji vedoucímu této diplomové práce JUDr. Petru Podrazilovi, Ph.D. za cenné rady, odborné vedení, a zejména za podporu při výběru daného tématu, jelikož bez jeho důvěry bych se k němu neodhodlala. Také děkuji rodičům, které jsem jako modelové subjekty pracovněprávních vztahů zpovídala a kteří trpělivě vyslechli všechny moje úvahy.

Obsah

Obsah	4
Seznam použitých zkratk	5
Úvod	6
1. Obecná východiska	8
1.1. Postavení pracovního práva	8
1.2. Aplikovatelnost občanského zákoníku	9
1.3. K pojmu výpovědní doba.....	11
1.3.1. Doba nebo lhůta?	11
1.3.2. Výpověď	12
1.4. Princip flexicurity	19
2. Právní úprava výpovědní doby	23
2.1. Historický exkurz.....	23
2.2. Úprava <i>de lege lata</i>	27
2.2.1. Běh výpovědní doby	30
2.2.2. Zvláštní pravidla skončení výpovědní doby	33
2.2.3. Ustanovení § 51a zákoníku práce	34
2.2.4. Lhůta pro podání žaloby o určení neplatnosti výpovědi.....	38
2.3. Úprava <i>de lege ferenda</i> optikou flexicurity	40
2.3.1. Vykoupení ze zaměstnání	43
Závěr	47
Seznam použitých zdrojů	50
Abstrakt	55
Abstract	55
Klíčová slova	56
Key words	56

Seznam použitých zkratek

ABGB	Rakouský občanský zákoník z roku 1811 (<i>Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch</i>)
AngG	Rakouský zákon o zaměstnancích z roku 1921 (<i>Angestelltengesetz</i>)
GewO	Rakouský živnostenský řád z roku 1859 (<i>Gewerbeordnung</i>)
EU	Evropská unie
Listina	Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, ve znění pozdějších předpisů
Novela ZP	Zákon č. 285/2020 Sb., kterým se mění zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další související zákony, ve znění pozdějších předpisů
NS	Nejvyšší soud České republiky
OZ	Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
OZ 1964	Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, účinný do 31. 12. 2013
ÚP	Úřad práce České republiky
ÚS	Ústavní soud České republiky
ZP	Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Úvod

V průběhu života většiny z nás nastane den, kdy se rozhodneme odejít ze stávajícího zaměstnání. Rovněž zaměstnavatelé se nezřídka musí rozloučit s některými svými zaměstnanci. Jedním z možných způsobů, jak rozvázat pracovní poměr, je výpověď a s ní nastávající výpovědní doba. Přestože se jedná o součást právní úpravy, jež je běžně v pracovněprávních vztazích aplikována, doposud nebyl problematice výpovědní doby a jejím možným koncepčním pohledům v kontextu flexicurity věnován větší prostor. Podobně je tomu i u principu flexicurity. Ačkoli koncept flexibilního zaměstnávání a ochrany zaměstnance se stal v poslední době velmi diskutovaným tématem, pro mnohé je flexicurita stále pojmem neznámým. Výzvou trhu práce je odstranit bariéry, které brání hladké realizaci pracovněprávních vztahů. Právní úprava by tak měla reagovat na změny poměrů a potřeb společnosti. Neodpovídá-li platná legislativa aktuální společensko-hospodářské situaci, nemůže v praxi dobře fungovat. Žádoucím stavem pracovněprávní úpravy je vzájemná rovnováha flexibility a ochrany jako základních složek principu flexicurity, i když nalezení takové harmonie není snadné. Přílišná ochrana povede k tomu, že zaměstnance vyčleníme z pracovního trhu, naopak neuvážená podpora flexibility způsobí nedostatečnou ochranu, co se stability zaměstnání týče. Právě uvažovaný princip má sloužit jako určitý „kompas“, který má vést k rozvoji smluvních pracovněprávních vztahů dnešní doby.

Při přemítání nad tím, kam směřovat předmět práce, mě vedla snaha vymezit téma spíše úžeji, abych se podrobně zaměřila na určitý institut a zajistila dostatek prostoru pro jeho analýzu. Z těchto důvodů jsem zvolila téma diplomové práce „Koncepce výpovědní doby v kontextu flexicurity“. Záměrně se věnuji pouze institutu výpovědní doby v českém právním prostředí v souvislosti s moderním trendem politiky flexicurity, jelikož se domnívám, že si zaslouží větší pozornost, než se jí doposud na pracovněprávním poli dostalo.

Hypotéza diplomové práce zní: „Právní úprava výpovědní doby nereflektuje koncepci flexicurity.“ Za účelem potvrzení či vyvracení stanovené hypotézy se pokouším nalézt odpověď na následující **výzkumné otázky**: „Zohledňuje právní úprava výpovědní doby princip flexicurity? Pokud ano – dosahuje vyváženého působení flexibility a ochrany?“ Cílem diplomové práce je popsat právní úpravu výpovědní doby a následně ji z hlediska působení principu flexicurity zhodnotit. Po provedené analýze se postupně otevírá cesta k možným úvahám nad případnými návrhy *de lege ferenda* za předpokladu, že je nynější právní úprava nevyhovující.

V úvodní části práce vymezuji základní pojmy a obecná východiska pracovního práva. Druhá část se věnuje právní úpravě výpovědní doby, přičemž tato část je dále rozdělena do třech dílčích kapitol. Nejprve rozebírám daný institut v historickém kontextu, poté přistupuji k popisu jeho současné právní úpravy. V poslední kapitole posuzuji nastavení výpovědní doby, případně navrhuji alternativy k právní úpravě, a to s ohledem na vyvážené působení flexibility a ochrany.

Co se týče vědeckých metod, při zpracování práce se zaměřuji především na analýzu vybraných ustanovení týkající se problematiky výpovědní doby, judikatury, poznatků získaných z četby odborné literatury a následnou syntézu takto získaných informací. Vedle analýzy tuzemské právní regulace zmiňuji i rakouskou pracovněprávní úpravu výpovědní doby, která slouží k provedení komparace a inspiraci pro možné závěrečné návrhy změn právní úpravy. Rakousko a jeho právní normy považuji za způsobilé k porovnání, neboť se jedná o středoevropský stát se srovnatelným počtem obyvatel, příbuznou historií a podrobnou pracovněprávní úpravou, která je dynamická.

Z metod právního výkladu je užit pro rozbor dotčených právních norem zejména výklad jazykový, dále k pochopení vývoje právního institutu výpovědní doby a jeho souvislostí výklad subjektivně historický. Pomocí komparativního výkladu porovnávám analyzovanou právní regulaci s rakouskou právní úpravou. Stranou nezůstává ani výklad objektivně teleologický aplikovaný tak, aby byl zachován smysl a účel vykládaných ustanovení, k jejichž naplnění má (pracovní) právo směřovat.

A co by mělo být přínosem diplomové práce? S ohledem na výše uvedené by práce mohla představovat první dílo zabývající se komplexně jen výpovědní dobou, nadto v kontextu modelu principu flexicurity. Práce by mohla rozvířit mnohdy nepochopitelnou neměnnost českého pracovního práva, zkusit se oprostít od nostalgického tónu doby, která již pominula, a podnítit čtenáře k zamyšlení.

1. Obecná východiska

1.1. Postavení pracovního práva

Pro koncepci pracovního práva je klíčové jeho zasazení do systému práva. Ač bývá soubor pracovněprávních norem vymezován jako relativně samostatné odvětví, je nutné zohlednit též zásadní předpoklad právního řádu, kterým je jeho jednotný vnitřní soulad, tj. bezrozpornost prvků. Dělení na jednotlivé právní odvětví je pouhou umělou konstrukcí, která se provádí za účelem lepšího poznání a zorientování v právním řádu, zejména pro akademické či teoretické účely.¹ Samotná právní teorie však přiznává, že v zákonné úpravě nezřídka dochází, zvláště pod vlivem evropského komunitárního práva, k prolínání a vzájemnému intenzivnějšímu ovlivňování prvků soukromoprávních a veřejnoprávních. Jako typický příklad takové kombinace se uvádí právě pracovní právo.² V rámci zařazení právního odvětví pod jeden ze subsystémů právního řádu je na místě posoudit povahu předmětných právních norem: „*Individuální pracovní právo a zčásti i kolektivní pracovní právo, jejichž základ je tvořen smluvním uspořádáním, se řadí do soukromoprávní oblasti práva. [...] Od těchto typicky soukromoprávních odvětví, pro která je charakteristická rovnost smluvních stran, se pracovní právo liší veřejnoprávními zásahy do smluvních vztahů a omezením smluvní volnosti v zájmu ochrany zaměstnance.*“³ Obdobně se vyjádřil i ÚS, když se ve svém nálezu zabýval institutem náhrady škody na zdraví: „*Jestliže zásada jednotnosti a bezrozpornosti právního řádu zapovídá odlišný přístup k obdobným právním institutům v jednotlivých právních odvětvích, odlišný výklad tohoto institutu v právu občanském a pracovním postrádá své opodstatnění. V obou případech se jedná o institut upravený odvětvím soukromého práva, přičemž individuální pracovní právo, tj. právo upravující právní vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, vzešlo z lůna práva občanského a má také k tomuto právnímu odvětví nepochybně nejblíže.*“⁴ Opomenout nelze ani oblast politiky zaměstnanosti, jež ingeruje do sociální sféry subjektů, a tak má nepochybně blíže k veřejnoprávní úpravě.

Přestože jednotlivá pracovněprávní ustanovení mohou být klasifikována odlišně, lze dospět ke zjednodušenému závěru, že pracovní právo tvoří součást subsystému soukromého práva, jelikož je svou povahou převážně soukromoprávní.⁵

¹ ŠTEFKO, Martin. *Pracovní právo v kontextu občanského práva: analýza limitů podpůrné působnosti obecného občanského práva v pracovněprávních vztazích*. Praha: Auditorium, 2012, s. 22–23.

² OSINA, Petr. *Teorie práva*. 2. vydání. Praha: Leges, 2020, s. 17.

³ VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Pracovní právo*. Praha: Vysoká škola finanční a správní, 2018, s. 8.

⁴ Nález Ústavního soudu ze dne 5. 12. 2012, sp. zn. IV. ÚS 444/11.

⁵ KNAPP, Viktor. *Teorie práva*. Praha: C.H. Beck, 1995, s. 68. Dále také BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 5.

1.2. Aplikovatelnost občanského zákoníku

Úprava pracovněprávních vztahů nejprve nebyla kodifikována, neboť základem soukromého práva Československé republiky zůstával ABGB,⁶ který představoval výchozí normu i pro právní úpravu pracovněprávních vztahů. K odtržení pracovního práva došlo až přijetím prvního zákoníku práce – zákona č. 65/1965 Sb., jenž nabyl účinnosti dne 1. 1. 1966. Tehdejší kodex upravoval pracovněprávní vztahy zcela samostatně, bez návaznosti na jiné právní předpisy, tudíž byla znemožněna aplikace ustanovení OZ 1964. Jednalo se o zcela „samostatnou úpravu veškerých pracovněprávních vztahů, včetně úpravy obecných otázek, jako jsou subjekty pracovněprávního vztahu, právní úkony, neplatnost, zajišťovací instituty, přechod práv a povinností, náhrada škody, bezdůvodné obohacení a další“⁷. Tím došlo k omezení flexibility pracovního práva, snížení smluvní volnosti a k dublování soukromoprávní úpravy.⁸

Tento stav trval Až v červnu roku 2006 došlo k přijetí nového zákoníku práce s účinností od 1. 1. 2007, který přinesl určitou vazbu na úpravu OZ 1964. Jednalo se však o uplatnění tzv. principu delegace zakotveném již v ustanovení § 4 starého zákoníku práce. Podle této normy měl být civilní kodex uplatňován pouze na základě odkazu učiněného v zákoníku práce. Na výchozí delegační ustanovení navazovala řada norem, která odkazovala na konkrétní ustanovení OZ 1964. Zákonodárce tím vyjádřil, jaké občanskoprávní normy a instituty se mají v pracovněprávních vztazích uplatnit. Zvolený princip byl ale podroben značné kritice ze strany odborné veřejnosti s argumentací, že se jedná o soukromému právu cizí nešťastnou koncepci. Oproti tomu byl vyzdvihován princip subsidiarity jako historicky tradiční metoda úpravy.⁹ V této souvislosti ÚS svým nálezem¹⁰ zrušil tehdejší ustanovení § 4 (delegační princip), čímž uvolnil cestu podpůrné působnosti obecného občanského práva (subsidiární princip). K subsidiární aplikaci dochází, pokud speciální předpis určitou otázku záměrně neřeší, stejně jako v případě nezamýšlených mezer ve zvláštní právní úpravě. Štefko ve své publikaci dovozuje, že ustanovení obecného občanského práva, nikoliv jen občanského zákoníku, se uplatní všude tam, kde zákoník práce jako zvláštní zákon soukromého práva nemá

⁶ ABGB upravoval pouze smlouvu námezdní, později rozštěpenou na smlouvu služební (předchůdce pracovní smlouvy) a smlouvu o dílo. Zbývající pracovní legislativa byla rozptýlena na různých místech právního řádu (BĚLINA: *Pracovní právo...*, s. 20.).

⁷ HÚRKA, Petr. *Pracovní právo*. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020, s. 42.

⁸ Tamtéž, s. 22.

⁹ GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. 2. doplněné a přepracov. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 51.

¹⁰ Nález Ústavního soudu ze dne 12. 3. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06.

svou speciální právní úpravu.¹¹ Podobně se vyjadřují Musil a Rychetský v odlišném stanovisku k předmětnému nálezu: „[...] ustanovení občanského práva jako obecná část soukromého práva se uplatní všude tam, kde zákoník práce jako zvláštní část soukromého práva nemá svou speciální právní úpravu. Jde o obecnou podpůrnou použitelnost občanského práva, respektive o jeho subsidiární působení. Jen takto chápaný systém soukromého práva a vzájemná vazba jeho částí umožňují vytvářet pro jednotnou aplikaci právního řádu ucelený a sjednocující základ zásad obecných soukromoprávních institutů.“¹² Nicméně v převážné většině odborné literatury se setkáme s pouhou vazbou na civilní kodex, nikoliv celé právní odvětví. Jsem toho názoru, že vzhledem k zvláštní povaze pracovního práva¹³ nelze jednoduše použít veškerá ustanovení obecného občanského práva bez dalšího. Je zapotřebí vždy *in concreto* určit hranici, které ustanovení je, nebo naopak není aplikovatelné v daném pracovněprávním vztahu s ohledem na zásady, jež ovládají pracovní právo a jsou základním výkladovým východiskem i regulátorem použití daných právních norem.

V reakci na výše zmíněný nálezy bylo k 1. 1. 2012 do ZP vloženo nové znění § 4, které je v současné podobě výslovným vyjádřením subsidiárního použití OZ vůči ZP: „*Pracovněprávní vztahy se řídí tímto zákonem; nelze-li použít tento zákon, řídí se občanským zákoníkem, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů.*“ Prioritní aplikaci ZP lze také dovodit ze znění samotného OZ, konkrétně § 2401, podle kterého upravuje pracovní poměr i práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele z pracovního poměru zákoník práce. Můžeme proto bezpochyby dojít k závěru, že ZP je zvláštní právní úpravou ve vztahu k právní úpravě OZ. Vztah mezi nimi ovládá pravidlo *lex specialis derogat legi generali*, podle něhož má speciální norma přednost před obecnou normou. Avšak je třeba pamatovat, že aplikaci ustanovení OZ na pracovněprávní vztahy někdy sám ZP vylučuje či omezuje (srov. např. § 28, 144a ZP), zároveň také OZ obsahuje výslovné vyloučení použití právní úpravy ve svém ustanovení § 2401.¹⁴

¹¹ ŠTEFKO: *Pracovní právo v kontextu...*, s. 113–114.

¹² Nález Ústavního soudu ze dne 12. 3. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06, 4. odlišné stanovisko.

¹³ Viz předchozí kapitola „Postavení pracovního práva“.

¹⁴ PICHRT, Jan. In PICHRT, Jan a kol. *Praktický komentář: Zákoník práce, Zákon o kolektivním vyjednávání*. Praha: Wolters Kluwer, 2017, s. 17.

1.3. K pojmu výpovědní doba

Nejprve je vhodné vyložit pojem „doba“ podle přílehlavé právní úpravy. Následně se přistoupí k vysvětlení institutu výpovědi, jelikož se jedná o původce výpovědní doby. Jinými slovy, bez platné výpovědi by nedošlo ke spuštění běhu výpovědní doby.

1.3.1. Doba nebo lhůta?

Čas je významnou právní událostí. S ohledem na počítání času je nejen v pracovněprávních vztazích nutné rozlišovat způsob počítání časových období označených jako „doba“ nebo „lhůta“. Za **lhůtu** se považuje časový úsek stanovený k uplatnění práva u druhé strany právního vztahu, u jiné osoby nebo soudu.¹⁵ Lhůty se rozlišují na lhůty promlčecí a propadné (prekluzivní). Rozdíl spočívá v tom, že není-li právo vykonáno v prekluzivní lhůtě, pak zaniká a soud musí k zániku práva přihlédnout i bez návrhu (*ex offio*). ZP taxativně vypočítává případy prekluzivních lhůt ve svém ustanovení § 330. Naopak následkem promlčení je pouhý zánik nároku, tedy právo nadále trvá. Promlčení musí být vždy namítáno.¹⁶ Až na § 330 a 332 ZP¹⁷ je pracovní právo odkázáno na subsidiární působnost OZ, jelikož ZP vlastní úpravu neobsahuje.

Zákon správně určuje jako následek platné výpovědi běh výpovědní „**doby**“. Obecně lze vymezit tuto dobu jako časový úsek, jehož uplynutím nastávají právní následky, aniž je k tomu třeba jakéhokoli právního jednání subjektu právního vztahu.¹⁸ Tato skutečnost zakládá hlavní rozdíl mezi dobami a lhůtami. V případě lhůt může příslušný subjekt zabránit zániku právního vztahu, práva či povinnosti, nebo alespoň zabránit oslabení svého práva, které nebylo uspokojeno, pokud svoje právo stanoveným způsobem uplatní.¹⁹ V případě uplynutí výpovědní doby dojde k automatickému zániku práv a povinností plynoucích z pracovněprávního vztahu. Institut výpovědní doby tak představuje časový úsek mezi započítáním jejího běhu (doručením výpovědi) a dnem skončení pracovního poměru (uplynutím výpovědní doby).²⁰ U dob v pracovněprávních vztazích je subsidiarita civilního kodexu vyloučena. ZP disponuje vlastní obecnou úpravou běhu dob v § 333, jenž stanoví: „*Doba počíná prvním dnem a končí uplynutím posledního dne stanovené nebo sjednané doby;*

¹⁵ DOLEŽÍLEK, Jiří. In PICHRT: *Praktický komentář...*, s. 993.

¹⁶ BEZOUŠKA, Petr. In HŮRKA, Petr a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1.3.2018*. 4. aktualizované vydání. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2018, s. 669.

¹⁷ Ustanovení § 332 ZP obsahuje zvláštní úpravu běhu a stavení promlčecích a prekluzivních lhůt v pracovním právu. Blíže k tomuto kapitola „Lhůta pro podání žaloby o určení neplatnosti výpovědi“.

¹⁸ KOCOUREK: *Pracovní právo...*, s. 65.

¹⁹ PAVLÁTOVÁ, Jarmila, HROMADA, Miroslav. Čas a jeho plynutí v pracovněprávních vztazích. *Právnícké listy*, 2019, č. 2, s. 10.

²⁰ HŮRKA: *Pracovní právo...*, s. 148.

to platí také v případě, kdy je uplynutím doby podmíněn vznik nebo zánik práva.“ V případě výpovědní doby se však užije § 51 odst. 2 ZP, který má jako zvláštní ustanovení aplikační přednost. Problematika počítání výpovědní doby je podrobněji rozebrána v kapitole „Běh výpovědní doby“.

Je třeba připomenout, že předešlá právní úprava vždy důsledně pojmově nerozlišovala mezi termíny.²¹ Dokud věcné odlišení nebylo respektováno, docházelo k narušení hladkého průběhu pracovněprávních vztahů i jejich právní jistoty.²² Ačkoli je odlišení pro pracovněprávní vztahy mimořádně důležité, dodnes dochází mezi laickou veřejností k vzájemnému zaměňování daných pojmů a nezřídka můžeme zaslechnout chybné označení „výpovědní lhůta“. Dokonce též v aktuálním znění ZP nalezneme případy nesprávného používání terminologie. Příkladem je § 61 odst. 2 ZP: „[...] *Za předchozí souhlas se považuje též, jestliže odborová organizace písemně neodmítla udělit zaměstnavateli souhlas v **době** do 15 dnů ode dne, kdy byla o něj zaměstnavatelem požádána.*“ Tzv. fikcí souhlasu se zabýval také NS, jenž přímo hovoří o „zákonně patnáctidenní **lhůtě**“, ve které odborová organizace zaměstnavateli neodmítla udělit souhlas.²³ Neodmítnutí souhlasu ve stanovené lhůtě způsobí, že pasivní jednání odborové organizace se automaticky považuje za udělení souhlasu. V tomto případě se tedy jedná o časový úsek, v němž může odborová organizace udělit souhlas – vykonat své právo,²⁴ pokud tak neučiní, marným uplynutím lhůty se presumuje souhlas.

1.3.2. Výpověď

Přesnou definici výpovědi právní úprava nenabízí. S pojmem „výpověď“ se ale lze setkat v obou soukromoprávních kodexech (ZP i OZ), přičemž vždy se jedná o výpověď smluvního vztahu – běžný způsob zániku závazkového vztahu. Vzhledem k specifikům pracovněprávního vztahu a zejména ochranné funkci pracovního práva se zdá logické, že pracovní legislativa obsahuje vlastní úpravu výpovědi. Tato zvláštní právní úprava se ve své podstatě zásadně neliší od té občanskoprávní obsažené v § 1998 až 2000 OZ. Na druhou stranu, ZP obsahuje několik specifik.

Výpovědi v pracovněprávním smyslu rozumíme jednostranné²⁵ právní jednání zaměstnance nebo zaměstnavatele, s nímž jsou spojeny závažné právní důsledky pro oba subjekty pracovního poměru, poněvadž výpověď směřuje po uplynutí výpovědní doby

²¹ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 6. 2014, sp. zn. 21 Cdo 3121/2013.

²² PAVLÁTOVÁ: *Čas a jeho plynutí...*, s. 9.

²³ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23. 9. 2015, sp. zn. 21 Cdo 4345/2014.

²⁴ ŠTEFKO: *Pracovní právo v kontextu...*, s. 212–213.

²⁵ Bez nutného souhlasu adresáta na rozdíl od dohody o rozvázání pracovního poměru dle § 49 ZP.

k rozvázání pracovního poměru.²⁶ ZP v ustanovení § 50 odst. 1 vymezuje základní předpoklad **písemné formy** výpovědi, bez jejíhož splnění se k výpovědi nepřihlíží (nicotnost), tj. jako by nebyla. Dané ustanovení je kogentního charakteru bez možnosti odchýlení se. Zde je možné pozorovat významný posun v posouzení uvažovaných vad daného právního jednání, protože do konce roku 2012 byla následkem nedodržení zákonného požadavku formy neplatnost výpovědi.²⁷ Zároveň se jedná o zvláštní úpravu s aplikační předností ve vztahu k § 20 ZP. Naopak v OZ není stanoven takový formální požadavek. Výpověď lze tedy zásadně učinit i v jiné formě, než jakou má samotná smlouva.²⁸

Mezi vyžadované předpoklady výpovědi dle § 50 ZP patří kromě požadavku na dodržení písemné formy^{29,30} i řádné **doručení** v souladu s § 334 an. ZP, a to s ohledem na nedávnou Novelu ZP doznávající změn v oblasti doručování.³¹ Účinky výpovědi proto nastávají až jejím řádným doručením druhé straně.³² Uvedený požadavek je dán zvláště z důvodu, že se jedná o jednostranný projev vůle. Taktéž výpověď dle § 1998 OZ musí být druhé smluvní straně doručena: „*Účinky nemůže vyvolávat dříve, než se adresát měl možnost s právním jednáním seznámit, než tedy došlo do jeho sféry (typicky dopisem, osobním sdělením, ale i např. prostřednictvím žaloby)*.“³³ Oba druhy výpovědi samozřejmě musí splňovat také obecné náležitosti právního jednání.

Je možné nalézt hned několik zajímavých aspektů pracovněprávního institutu výpovědi, avšak pozornost budu věnovat pouze některým. Kromě již zmíněného je to především

²⁶ KOTTNAUER, Antonín. *Pracovní právo v praxi: základní pracovněprávní vztahy a rekodifikace*. Praha: Leges, 2014, s. 191.

²⁷ HOCHMAN, Josef a kol. *Komentář k zákoníku práce a souvisejícím předpisům doplněný o výňatky z důvodových zpráv, judikatury a vzory typických smluv a podání*. Praha: Linde, 1999, s. 107.

²⁸ Výjimkou je např. výpověď smlouvy o nájmu bytu dle § 2286 OZ, kde je vyžadována písemná forma.

²⁹ Např. v Rakousku zákon nestanovuje konkrétní formu výpovědi pracovního poměru. Zaměstnanci i zaměstnavatelé jej mohou ukončit ústně nebo písemně, nestanoví-li pracovní nebo kolektivní smlouva konkrétní formu tohoto jednostranného právního jednání. Teoreticky nic nebrání ani konkludentní výpovědi.

³⁰ Zajímavou kauzu řešil NS. Výpověď obsahovala otisk podpisového razítka zaměstnavatele, ale scházel vlastnoruční podpis. Soud došel k závěru, že na písemném jednostranném právním jednání, které směřuje k rozvázání pracovního poměru, nemůže být vlastnoruční podpis zaměstnavatele nahrazen mechanickými prostředky, a to zejména z důvodu závažnosti takového právního jednání s ohledem na zásadu zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance (Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 18. 12. 2018, sp. zn. 21 Cdo 682/2018.).

³¹ Viz ŠKUBAL, Jaroslav, VEJSADA, Daniel. *Změny v doručování dle novely zákoníku práce. Práce a mzda*, [online databáze], 2020, č. 9, [cit. 8. června 2021]. Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/clanky/zmeny-v-dorucovani-dle-novely-zakoniku-prace>.

³² V době mimořádných opatření vydávaných s cílem omezit šíření epidemie COVID-19 může být doručení písemností zejména pro zaměstnavatele problém. Značná část zaměstnanců pobývala v místě bydliště, což ztěžovalo osobní předání na pracovišti jako preferovaný způsob doručování. Přesto se stále jedná o způsob nejspolehlivější, ve srovnání např. s poštovním doručováním, a to z hlediska dokazování v případném soudním sporu.

³³ ŠILHÁN, Josef. In HULMÁK, Milan a kol. *Občanský zákoník V. Závazkové právo. Obecná část (§ 1721-2054)* [online databáze]. Praha: C. H. Beck, 2014, aktualizováno k 1. lednu 2014 [cit. 10. června 2021]. Dostupné z: databáze aspi.cz.

obligatorní obsahová náležitost **skutkového vymezení výpovědního důvodu** stanovená v § 50 odst. 4 ZP, a to pouze ze strany zaměstnavatele, tedy zákon takovou povinnost zaměstnanci nestanoví. Dochází tím k výraznému reflektování zásady zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance s ohledem na ekonomický význam zaměstnání, nezbytného předpokladu pro uspokojování potřeb zaměstnance i osob blízkých, a zároveň organizační podřízenosti zaměstnance, která je jedním ze znaků závislé práce.³⁴ Uvažuje-li zaměstnavatel o takové výpovědi, je omezen taxativním výčtem důvodů v § 52 ZP, na jejichž základě je možné k výpovědi přistoupit. V souladu se zněním aktuálně účinné úpravy je i přílehlavé rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSSR, z jehož odůvodnění vyplývá, že „*ke splnění hmotněprávní podmínky platné výpovědi je třeba, aby výpovědní důvod byl určitým způsobem konkretizován uvedením skutečností, v nichž účastník spatřuje naplnění zákonného důvodu výpovědi tak, aby nemohly vzniknout pochybnosti, ze kterého důvodu se výpověď dává. [...] Tam však, kde v zákoně je v těsné spojitosti obecně formulováno několik výpovědních důvodů, bude uvedení uplatněného výpovědního důvodu v písemné výpovědi vyžadovat bližší skutkovou konkretizaci, aby nemohly vzniknout pochybnosti v tom směru, který výpovědní důvod je ve výpovědi uplatňován.*“³⁵ Lze shrnout, že je třeba, aby důvod výpovědi byl určitým způsobem konkretizován alespoň stručným vylíčením skutečností. Pouhý odkaz na příslušné ustanovení nelze považovat jako dostačující.³⁶ Například při závažném porušení zaměstnancovy povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci a následným uplatněním výpovědního důvodu dle § 52 písm. g) ZP nestačí pouze konstatovat, že zaměstnanec porušil danou povinnost. Zaměstnavatel musí uvést, v čem konkrétně spočívalo předmětné porušení. To poté umožňuje zaměstnanci, aby se případně mohl proti takovému tvrzení účinně bránit.³⁷ Ač již zákon výslovně nestanovuje sankci za nedodržení této podmínky, pokud by nebyl důvod výpovědi náležitě odůvodněn, jednalo by se jistě o porušení zákona způsobující neplatnost právního jednání, jak už vymezil ZP ve své právní úpravě účinné do 31. 12. 2011. Literatura se však nevyslovuje k určení druhu neplatnosti. Převažujícím názorem je tradiční posouzení pomocí zvláštní ochrany zaměstnance, tedy že neplatnost zde nastupuje bez dalšího a soud by měl k takové neplatnosti přihlížet *ex offico* v souladu s § 1a odst. 1 písm. a), odst. 2 ZP ve spojení s § 580 odst. 1 a 588 věta první OZ.

³⁴ HŮRKA, Petr. In HŮRKA: *Zákoník práce...*, s. 24–25.

³⁵ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 30. 11. 1967, sp. zn. 6 Cz 193/67.

³⁶ VYSOKAJOVÁ, Margerita. In HŮRKA, Petr a kol. *Zákoník práce: komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020, s. 98.

³⁷ HOCHMAN: *Komentář k zákoníku...*, s. 109.

Může nastat i situace, kdy skutkové vyličení použitého výpovědního důvodu bude v rozporu s uvedeným konkrétním ustanovením, resp. právní kvalifikací důvodu.³⁸ NS upřednostnil skutkové vymezení, které vedlo k podání výpovědi. Rozhodujícím kritériem je tak popsáný skutek. Soudní rozhodnutí se zdá být logické, protože ve většině případů zaměstnavatel nedisponuje právním vzděláním a lépe by měl být seznámen právě se skutkovým stavem věci. Dále soudní praxe narazila i na výpověď, ve které zaměstnavatel uplatnil více výpovědních důvodů. Podle NS nelze takovou výpověď považovat za neplatnou, přičemž je třeba vždy zkoumat každý výpovědní důvod včetně jeho účinků zvlášť. V případě, že pracovní poměr skončí na základě jednoho z nich, stanou se ostatní uplatněné výpovědní důvody obsoletními.³⁹ Dle zákona je nepřipustné pak důvod výpovědi dodatečně měnit, především uvedením jakýchkoliv nových skutečností. Výpověď se ale nestane neplatnou, jestliže po jejím doručení výpovědní důvod odpadl.⁴⁰

Z úpravy OZ všeobecná podmínka uvedení důvodu neplatí: „*V případě, že mezi stranami nepanuje spor o oprávněnost výpovědi, jde i bez uvedení důvodu v právním jednání o výpověď platnou a účinnou.*“⁴¹ Neuvedení důvodu však s sebou přináší ztížené dokazování, proto se doporučuje jej uvést. Jiná situace nastává ve zvláštních případech § 2231 odst. 2 a 2310 odst. 1 OZ, kdy výpověď musí být vždy odůvodněna.

Subjekt pracovního poměru, který inicioval výpověď, má možnost zvrátit právní následky podané výpovědi, jestliže ji v souladu s § 50 odst. 5 **odvolá**.⁴² Výpověď je účinně odvolána, dojde-li odvolání druhé straně nejpozději současně s výpovědí, později již jen se souhlasem druhé strany.⁴³ Jelikož pracovní poměr nadále trvá po dobu od doručení výpovědi do uplynutí výpovědní doby, lze výpověď nejpozději odvolat do uplynutí výpovědní doby.⁴⁴ Uplatní-li zaměstnanec nebo zaměstnavatel prostřednictvím žaloby neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí, může být výpověď se souhlasem druhého odvolána nejpozději před pravomocným skončením soudního řízení o určení neplatnosti výpovědi, a to i za podmínky, že výpovědní doba již uplynula.⁴⁵ Na včas a řádně učiněné odvolání výpovědi se pohlíží, jakoby k podání výpovědi nikdy nedošlo. Zákon stanovuje požadavek písemnosti jak pro odvolání výpovědi, tak i nutný souhlas s odvoláním. V zahájeném soudním

³⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3. 11. 1998, sp. zn. 21 Cdo 1524/98.

³⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. 2. 2006, sp. zn. 21 Cdo 2089/2004.

⁴⁰ VYSOKAJOVÁ, Margerita. In HŮRKA: *Zákoník práce: komentář...*, s. 98.

⁴¹ ŠILHÁN, Josef. In HULMÁK: *Občanský zákoník...* [online databáze]. Praha: C. H. Beck, 2014, aktualizováno k 1. lednu 2014 [cit. 17. června 2021]. Dostupné z: [databáze aspi.cz](http://databaze.aspi.cz).

⁴² Možnost odvolání představuje jeden z rozdílů oproti okamžitému zrušení pracovního poměru.

⁴³ Stejná pravidla platí pro výpověď dle OZ, a to na základě ustanovení § 572 OZ.

⁴⁴ PTÁČEK, Lubomír. In PICHRT: *Praktický komentář...*, s. 154.

⁴⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 4. 1999, sp. zn. 21 Cdo 2625/98.

řízení o určení neplatnosti výpovědi může být písemná forma nahrazena učiněním odvolání výpovědi ústně do protokolu. Nedodržení písemné formy některého ze zmíněných jednostranných právních jednání způsobuje neplatnost těchto úkonů pro rozpor se zákonem.⁴⁶ Ptáček se přiklání k relativní neplatnosti, neboť se dle něj nejedná o zjevný rozpor s veřejným pořádkem,⁴⁷ čímž vylučuje aplikaci § 1a odst. 2 ZP s vazbou na § 588 OZ. Bělina ale ve svém zamýšlení nad neplatností právních jednání v pracovním poměru v kontextu nové koncepce OZ po 1. 1. 2014 odkazuje právě na odst. 2, kterým byl doplněn § 1a ZP, a jeho zásadu zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance, ten pak, společně s dalšími principy, vyjadřuje hodnoty, jež chrání veřejný pořádek. Autor dospívá k logickému závěru, že vložení ustanovení § 1a odst. 2 do ZP dochází k častější kvalifikaci právních jednání v pracovním právu jako absolutně neplatných.⁴⁸ Pro rozhodovací soudní praxi je klíčové, jaké jednání posoudí s ohledem na zásady pracovního práva za „zjevně“ narušující veřejný pořádek podle § 588 OZ.^{49,50}

Závěrem nelze ignorovat stanovenou **součinnost odborových orgánů** při jednostranném rozvazovacím jednání zaměstnavatele dle § 61 ZP. Na rozdíl od výpovědi podle OZ se jedná pro zaměstnavatele o další formální překážku. Tato součinnost má povahu buď předchozího projednání, nebo souhlasu. Málomocný zaměstnavatel si je ale vědom povinnosti projednat každou výpověď, a to předem před jejím podáním.⁵¹ Zákon bohužel nestanoví žádné bližší podmínky či lhůty k projednání, přičemž výsledek projednání není pro zaměstnavatele závazný, tudíž je jen na vůli zaměstnavatele, jestli k rozvázání pracovního poměru přistoupí. Nepožádá-li zaměstnavatel o projednání, nemá takový postup za vadu neplatnosti výpovědi na rozdíl od přechodního souhlasu odborové organizace. Jedná se však o porušení povinnosti, za něž může být zaměstnavatel sankcionován inspektorátem práce.⁵² Vyšší formu součinnosti představuje souhlas odborové organizace za podmínek uvedených v § 61 odst. 2 až 4 ZP. Ten se vztahuje pouze na zaměstnance, který je členem orgánu odborové organizace působící u zaměstnavatele, a to v době jeho funkčního období,

⁴⁶ KOCOUREK, Jiří, DOBŘICHOVSKÝ, Tomáš. *Pracovní právo pro praxi*. Praha: C. H. Beck, 2016, s. 142.

⁴⁷ PTÁČEK, Lubomír. In PICHRT: *Praktický komentář...*, s. 154.

⁴⁸ BĚLINA, Miroslav. Změnilo se pracovního právo s novým občanským zákoníkem? *Právní rozhledy*, 2015, roč. 23, č. 2, s. 55.

⁴⁹ Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 9. 10. 2018, sp. zn. 21 Cdo 2980/2018.

⁵⁰ K tomuto podrobněji BERAN, Jan. In PETROV, Jan a kol. *Občanský zákoník: komentář*. 2. vydání. Praha: C.H. Beck, 2019, s. 653.

⁵¹ Z díkce zákona je evidentní, že povinnost projednat je dána pouze u výpovědi a okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, protože pouze zaměstnavatel má skutečnou možnost „předem projednat“ rozvázání pracovního poměru. Zaměstnanec naopak zpravidla nic netuší do doby, než jej obdrží.

⁵² Podle § 25 zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů může být za spáchání takového správního deliktu uložena zaměstnavateli pokuta až do výše 2 000 000 Kč.

nebo v době jednoho roku po jeho skončení. Takto chránění nejsou členové rad zaměstnanců (včetně evropských) ani zástupci pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.⁵³ Zaměstnavatel nemá právo žádat po zaměstnanci informace o tom, zda a případně kde je odborově organizován. Fakticky musí úmysl oznámit každé odborové organizaci, která u něho působí. Daná situace nemusí být pro zaměstnance komfortní, jelikož se jiní lidé mohou dozvědět o zamýšleném propuštění dříve než on sám.⁵⁴ Pro posouzení povinnosti požádat odborovou organizaci o předchozí souhlas k rozvázání pracovního poměru je rozhodující stav ke dni doručení výpovědi z pracovního poměru či okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnanci. Pokud by zaměstnavatel o udělení souhlasu nepožádal, byla by následkem absolutní neplatnost rozvazovacího jednání v souladu s § 19 odst. 1 ZP.⁵⁵ K neplatnosti se vyslovil taktéž NS ve svém rozsudku: „[...] není-li zde ke dni doručení okamžitého zrušení pracovního poměru⁵⁶ žádost k příslušnému odborovému orgánu o předchozí souhlas, není splněn jeden z předpokladů platnosti takového rozvázání pracovního poměru.“⁵⁷ Pro posouzení a právní kvalifikaci je nutné odlišit absenci žádosti o souhlas od odmítnutí udělení souhlasu.⁵⁸ Odmítla-li odborová organizace udělit souhlas a zaměstnavatel i přesto výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru učinil, znamená to neplatnost rozvazovacího jednání. Zaměstnavatel se může proti rozhodnutí bránit soudní cestou za podmínky, že formální i obsahové náležitosti jsou v pořádku a současně po zaměstnavateli není možné spravedlivě požadovat další trvání pracovního poměru zaměstnance. Soud dle svého uvážení, zejména na základě okolností případu, může udělit souhlas s rozvázáním pracovního poměru. Kupříkladu při nezbytné organizační změně, kdy nelze naplnit organizační záměr jiným příhodnějším způsobem, soud patrně prohlásí právní jednání zaměstnavatele za platné.⁵⁹ Je možné konstatovat, že účinnou ochranou zaměstnance je pouze nutný souhlas odborové organizace. Ostatní formy součinnosti – projednání (viz výše) nebo povinnost seznámení pro jiné případy rozvázání pracovního poměru dle § 61 odst. 5 ZP – nemají za následek neplatnost rozvazovacího jednání zaměstnavatele. Tomu hrozí sice postih dle zákona o inspekci práce,⁶⁰ ale nikterak nezabrání skončení pracovního poměru zaměstnance.

⁵³ PUTNA, Mojmir. In BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. Praha: C.H. Beck, 2019, s. 376–377.

⁵⁴ BEZOUŠKA, Petr, IVANCO, Gabriela. *Pracovní právo pro zaměstnavatele*. Praha: Linde, 2010, s. 99.

⁵⁵ PUTNA, Mojmir. In BĚLINA: *Zákoník práce...*, s. 377.

⁵⁶ Právní režim je zde stejný jak pro okamžité zrušení, tak pro výpověď pracovního poměru.

⁵⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 8. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2339/2011.

⁵⁸ Rozsudek Krajského soudu v Ostravě ze dne 11. 10. 1999, sp. zn. 16 Co 331/99.

⁵⁹ HŮRKA, Petr. In HŮRKA: *Zákoník práce...*, s. 222.

⁶⁰ § 25 zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů.

Závěrem lze shrnout, že vzhledem ke zvýšené právní ochraně slabší strany smluvního vztahu (zaměstnanec) je pracovněprávní úprava institutu výpovědi dle ZP přísnější v porovnání s úpravou občanskoprávní dle OZ. Prostřednictvím zákonných předpokladů se zákonodárce snaží naplnit jeden z hlavních účelů ZP, jenž je vyjádřen v principu zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnanec (§ 1a odst. 1 písm. a), odst. 2 ve spoj. s § 4 ZP).

1.4. Princip flexicurity

Rozhodne-li se zaměstnanec a zaměstnavatel sjednat pracovní poměr, vstupují subjekty z vlastní vůle do vzájemného vztahu jako osoby sobě rovné. K tomu je třeba vytvořit svobodné právní prostředí, aby obsah pracovního poměru mohl co nejvíce vyhovovat představám obou stran. Zároveň by měly být zajištěny také odpovídající podmínky pro výkon práce, které umožní ochránit zaměstnance. Kýženým cílem jsou proto dostatečně flexibilní pracovní právní normy, jež přitom ochrání postavení zaměstnance. Pojem *flexicurity*⁶¹ je složeninou vytvořenou z anglického *flexibility* (flexibilita) a *security* (ochrana). Jedná se tedy o specifickou konstrukci kombinující smluvní volnost s ochrannou funkcí pracovního práva. Termín má evropský původ, neboť ho poprvé použil nizozemský profesor Jurjen Adriaansens v souvislosti s modelem trhu práce v Nizozemsku a Dánsku.⁶² Rozvoj principu flexicurity dnes představuje jeden z důležitých cílů evropské strategie zaměstnanosti pro zlepšení fungování trhů práce členských států EU.

Model flexicurity bývá diskutován a označován také jako „kočkopes“ či „pokus o kulatý čtverec“ pro jeho vnitřní rozpornost, kde stojí na jedné straně podpora autonomie vůle a na druhé poskytnutí ochrany zaměstnanci.⁶³ Zaznívanou výtkou bývá tvrzení, že se jedná jen o vyjádření i „*dvou základních tendencí v pracovním právu, takže fakticky tento pojem vyjadřuje pouze jeho povahu*“⁶⁴. Jako příhodné vysvětlení se zdá často zastávaný názor, že pojem znamená spíše určitý žádoucí stav. V tomto smyslu lze na koncept nahlížet jako na nástroj k dosažení cíle, kterým je vyvážené nastavení pracovní právní úpravy.⁶⁵ Hlavním přínosem principu flexicurity jsou především úvahy a diskuse, jež podnítila. S tím přímo souvisí základní otázka, jak ideálně nastavit pracovní právní legislativu.

Podstatnou součástí **ochrany**, jako jedné ze složek principu flexicurity, je zabezpečení. Teorie někdy ochranu vztahuje nejen na pracovní právo, ale na celý pracovní trh. V tomto širokém pojetí se ochrana vymezuje jako poskytování všech legislativních i institucionálních ochranných opatření zaměstnanci. Specifikem pracovního vztahu je skutečnost, že zaměstnanec je považován za slabší stranu, a proto je hoden zvláštní ochrany. Uvažujeme-li

⁶¹ V českém pracovním právu se někdy užívá jeho pojmový ekvivalent – „flexibilita“.

⁶² HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexicurity v českém pracovním právu*. Praha: Auditorium, 2009, s. 23–24.

⁶³ Tamtéž, s. 23.

⁶⁴ MORÁVEK, Jakub. *Flexicurity, vyprázdňené pojmy a morální aspekt*. In Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Pracovní právo 2010 – Flexibilní formy zaměstnávání [online]. law.muni.cz, [cit. 27. června 2021]. Dostupné z: <https://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2010/Moravek.html>.

⁶⁵ Tamtéž.

o tuzemském pracovním právu, lze pozorovat trend ochranného zákonodárství od druhé poloviny dvacátého století. Pracovněprávní legislativa měla výrazně veřejnoprávní charakter reprezentovaný kogentními normami, které nepřipouštěly odchýlné ujednání. Zákonodárce nezohledňoval vůli individuálně chráněné osoby.⁶⁶ Zejména zaměstnavatelé i nadále považují míru ochrany zaměstnance kogentními normami nového ZP jako poměrně vysokou. Z jejich strany se stupňuje tlak na flexibilnější a liberálnější právní úpravu, která by jim umožňovala pružněji reagovat na konkrétní potřeby současné ekonomiky.⁶⁷

Flexibilita znamená faktickou možnost stran chovat se určitým způsobem ve vzájemné shodě. K naplnění této volnosti stačí pouhá absence omezení ze strany zákonné ochrany,⁶⁸ přičemž se vychází z obecných zásad soukromého práva – smluvní volnosti a „co není zakázáno, je dovoleno“. Na straně druhé pak zákon může vytvářet právní rámec pro její působení. Právní rámec zakládají zejména dispozitivní normy. Ty poskytují zaměstnanci a zaměstnavateli prostor pro vlastní úpravu vzájemných vztahů. Při uvažování nad flexibilitou mnohdy není jasné, v čí prospěch má být postavena. Nabízí se dva různé přístupy. Prvním je, že flexibilita je dána, pokud právní úprava umožní straně na základě jednostranně projevené vůle chovat se určitým způsobem, a to i v případě, že tím zakládá, mění nebo ruší práva druhého. Druhý přístup rozumí flexibilní úpravou pružnost subjektů upravit si shodně své vztahy odchýlně od zákona. Oba však sledují stejný záměr, a to podpořit smluvní volnost v pracovním právu.

U ochrany převládá přesvědčení, že jejím cílem je chránit zaměstnance.⁶⁹ Pracovní zákonodárství tuto zásadu zvláštní ochrany postavení zaměstnance formuluje v § 1a odst. 1 písm. a) ZP nebo v čl. 153 odst. 1 Lisabonské smlouvy⁷⁰. V pracovním právu se běžně jedna ze stran ocitá v podřízené pozici. Domnívám se, že by měla být zohledněna také pozice zaměstnavatele a přikláním se spíše k názoru Bezoušky: „*Pracovní právo chrání především zájmy zaměstnance jako strany z různých hledisek slabší. Z toho však není možné vyvozovat, že by se ochranná funkce pracovního práva měla týkat pouze zaměstnanců. Pracovní právo chrání jím upravené právní vztahy jako celek, tedy všechny subjekty pracovních vztahů.*“⁷¹

⁶⁶ HŮRKA: *Ochrana zaměstnance...*, s. 25–27.

⁶⁷ HŮRKA: *Pracovní právo...*, s. 60.

⁶⁸ Naopak ochrana musí být v soukromém právu jasně projevena, typicky prostřednictvím kogentních norem, jinak ji nelze dovozovat.

⁶⁹ HŮRKA: *Ochrana zaměstnance...*, s. 29.

⁷⁰ Lisabonská smlouva pozměňující Smlouvu o Evropské unii a Smlouvu o založení Evropského společenství, podepsána v Lisabonu dne 13. prosince 2007 (Úř. věst. C 306, 17. 12. 2007).

⁷¹ BEZOUŠKA, Petr. *Vyhlídky do budoucnosti pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009, s. 43.

Na čem ale panuje převážná shoda je fakt, že aplikace politiky flexicurity je potřebná a prospěšná jak pro zaměstnavatele, tak i zaměstnance.⁷² V souvislosti s evropským trhem práce je pojem chápán jako „*myšlenka, že zaměstnanci by měli být schopni přecházet mezi firmami a zaměstnáními (flexibilita), ale s ujištěním, že jim stát, v případě potřeby, poskytne ochranu – např. prostřednictvím podpory v nezaměstnanosti*“⁷³. Cílem je vytvořit takový trh práce, který se bude vyznačovat právě flexicuritou, kdy kvalifikovaní a přízpůsobiví zaměstnanci budou mít vždy dostatek pracovních příležitostí (ochrana), ale budou moci jednoduše přecházet z jednoho zaměstnání do dalšího (flexibilita). Na druhou stranu čím úžeji se pracovník specializuje, tím zajímavější se stává pro zaměstnavatele. Odborníci jsou pro trh vzácnou komoditou a bývají s nalezením zaměstnání úspěšnější. Nabízí se proto otázka, „*zda zaměstnavatelé zareagují poskytováním nutných školení, jak si asi podporovatelé této politické strategie představují*“⁷⁴.

Během uplynulých let došlo k určitým změnám v přístupu zaměstnavatelů, poněvadž přetrvávají potíže s náborem nových zaměstnanců, a to pro vysoce kvalifikovaná i nekvalifikovaná pracovní místa. Situaci neprospělo ani období pandemie COVID-19, která zmrazila pracovní trh, přestože zkraje stoupla nezaměstnanost. Téměř nikdo se v nejistém období neodhodlá vystavit riziku a měnit zaměstnání. Míra nezaměstnanosti se podle posledních dostupných dat stále drží na nejnižších číslech v celé EU s 2,8 % (průměr EU 6,9 %).⁷⁵ Zaměstnavatelé si proto uvědomily, že musí klást větší důraz na změnu a zvyšování kvalifikace zaměstnanců. Tomu se snaží napomoci i ÚP prostřednictvím registrace jako „uchazeč o zaměstnání“ (nezaměstnaný) nebo „zájemce o zaměstnání“ (zaměstnaná osoba poptávající nové zaměstnání). Stát při splnění stanovených podmínek umožní zprostředkovat vhodné zaměstnání a může taktéž zabezpečit rekvalifikaci, tudíž je získání požadované kvalifikace a certifikace dosažitelnější. Navíc zaměstnavatelům, kteří provádějí rekvalifikaci v zájmu dalšího pracovního uplatnění svých zaměstnanců, mohou být na základě písemné dohody s příslušným pracovištěm ÚP plně nebo částečně hrazeny náklady spojené s touto činností.⁷⁶ Domnívám se, že v současnosti zaměstnavatelé rádi poskytnou různé formy vzdělávání a školení, pokud bude komu.

⁷² ICF GHK. *Evaluation of flexicurity 2007–2010: final report* [online]. A report by ICF GHK to European Commission, Directorate-General Employment, Social Affairs and Equal Opportunities. 2012, s. 11. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=102>.

⁷³ DAVIES, A. C. L. *Perspectives on labour law*. 2nd ed. New York: Cambridge University Press, 2009, s. 67.

⁷⁴ Tamtéž, s. 94.

⁷⁵ Viz Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Tisková zpráva MPSV – Nezaměstnanost v srpnu klesla na 3,6 %* [online]. mpsv.cz, 6. září 2021 [cit. 7. září 2021]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/-/nezamestnanost-v-srpnu-klesla-na-3-6->.

⁷⁶ § 110 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Zamýšlíme-li se nad výpovědní dobou, je vhodné se nejprve zaměřit na její funkci. Daný institut „slouží zaměstnanci k zachování jeho příjmu ze zaměstnání po určitou dobu a dál tento časový úsek využít k hledání nového zaměstnání“⁷⁷, oproti tomu zaměstnavateli „může tato doba sloužit k organizačnímu a administrativnímu ukončení spolupráce se zaměstnancem, předání nezbytných věcí a písemností, dále rovněž k výběru vhodného zaměstnance, který předmětnou práci převezme, k předání samotné práce a zapracování nového zaměstnance“⁷⁸. Zjednodušeně řečeno, smyslem výpovědní doby je zachovat pracovní poměr po určitou dobu od zrušovacího projevu – výpovědi. Z výše uvedeného plyne, že se jedná o prvek ochrany (*security*) s cílem bránit jak zájem zaměstnance, tak i zaměstnavatele. Výpovědní dobu jako typický nástroj ochrany lze posoudit zejména jako tzv. ochranu pracovního místa, která je typickou pracovníprávní ochranou podporující stálost existujícího zaměstnání.⁷⁹ Z hlediska pružnosti (*flexibility*) bych zařadila výpovědní dobu pod vnější numerickou flexibilitu, jelikož jejím předmětem je „postoupnost, pružnost podmínek zaměstnávání, tedy možnost přijímání a propouštění zaměstnanců“⁸⁰. K úvahám nad posouzením současného nastavení výpovědní doby ve smyslu flexibility, respektive flexicity blíže kapitola „Úprava *de lege ferenda* optikou flexicity“.

⁷⁷ HŮRKA: *Pracovní právo...*, s. 149

⁷⁸ Tamtéž.

⁷⁹ HŮRKA: *Ochrana zaměstnance...*, s. 26.

⁸⁰ Tamtéž, s. 27.

2. Právní úprava výpovědní doby

2.1. Historický exkurz

Geneze pracovního zákonodárství se pojí především s formováním moderního státu a průmyslovou revolucí. První pokusy o úpravu výkonu práce však lze dohledat již ve starověkém Římě a jeho *locatio conductio operarum* (námezdní smlouva), později pak v období středověku v souvislosti s úpravou horního práva, obzvláště králem Václavem II. vydaný *ius regale montanorum* (horní zákoník z let 1300 – 1305).⁸¹ Středověk byl pro vývoj podmínek práce významný, poněvadž v této době docházelo k uzavírání čeledních, tovaryšských i učednických smluv, které byly omezeny na města a které můžeme považovat za předchůdce pracovní smlouvy.⁸² Od druhé poloviny 17. století upravovaly rámcově pracovní vztahy na panstvích robotní patenty. I když docházelo k určitým snahám o modifikaci pracovních vztahů, společenskou situaci zásadně ovlivňovala existence nevolnictví a nesvobody člověka. Až zrušení nevolnictví v roce 1781 uvolnilo cestu vývoji pracovního zákonodárství. Postupný rozvoj kapitalismu a průmyslové výroby vyžadoval příliv obyvatel, kteří se přesouvali z venkova do měst. Stát tehdy zastával liberalistický přístup, a tak do námezdních podmínek vesměs nezasahoval.⁸³

S rozvojem průmyslové výroby sílila potřeba úpravy výkonu námezdní práce. První moderní regulaci pracovních vztahů přinesl v roce 1811 ABGB, jenž v hlavě XXVI. upravoval námezdní smlouvu.⁸⁴ ABGB vymezil výpovědní lhůty v § 1159 – 1159c, kde byly rozlišeny a odstupňovány na nejméně jednodenní, týdenní, obecnou čtrnáctidenní a čtyřměsíční výpovědní lhůtu. Rozhodoval druh námezdní práce, délka pracovního poměru, způsob vyměření mzdy, či zda se jednalo o hlavní pracovní činnost zaměstnance. Zákonodárce výslovně stanovil rovnost pro obě strany. Pokud i přesto byly domluveny různé lhůty, platila pro obě strany lhůta delší dle § 1159c.⁸⁵ Do výpovědní lhůty se nezahrnoval den, v němž byla výpověď podána, obdobně u písemné výpovědi den doručení. Započítávaly se všechny kalendářní dny včetně nepracovních.⁸⁶ Zákonná lhůta byla platná tehdy, nebyla-li sjednána pro zaměstnance příznivější výpovědní lhůta. Zohledňovala se též zvláštní právní úprava

⁸¹ BĚLINA: *Pracovní právo...*, s. 19–20.

⁸² MALÝ, Karel. *Dějiny českého a československého práva do roku 1945*. 3. přepracované vydání. Praha: Linde, 2003, s. 135.

⁸³ BĚLINA: *Pracovní právo...*, s. 19–20.

⁸⁴ VYSOKAJOVÁ: *Pracovní právo...*, s. 9.

⁸⁵ KOTEK, Josef. *Příručka pracovního práva: soustavný výklad zákonů o právu pracovním*. Praha: Československý Kompas, 1932, s. 53–55.

⁸⁶ Rozhodnutí Zemského civilního soudu v Brně ze dne 22. 4. 1922, č. j. Gg I 210.

výpovědní lhůty pro zvláštní skupiny zaměstnanců, např. čeledí, horníky nebo živnostenské a obchodní pomocníky.⁸⁷

S novelou ABGB v roce 1916 došlo k odlišení služební smlouvy, úplatné smlouvy k osobnímu výkonu či smlouvy o dílo. Po vzniku Československé republiky v roce 1918 byla převzata většina dosavadních právních předpisů Rakouska-Uherska. Následně byly přijaty nové ochranné předpisy upravující pracovní podmínky zaměstnanců, zvláště pracovní dobu nebo placenou dovolenou. V návaznosti na prohlubující se hospodářskou krizi právní úprava stagnovala. Došlo k jejímu roztržštění do značného množství speciálních předpisů pro jednotlivé profese.⁸⁸ Během nacistické okupace a druhé světové války zůstalo v platnosti dřívější pracovní zákonodárství, do něhož se navíc včlenily prvky totalitního režimu v podobě nucených prací a diskriminačních prvků.

Úprava délky výpovědních lhůt byla nejednotná. U dělníků činila lhůta čtrnáct dnů,⁸⁹ u státních zaměstnanců tři měsíce.⁹⁰ Pro soukromé úředníky, obchodní pomocníky a jiné zaměstnance v podobném postavení platil zvláštní zákon, který privilegoval zaměstnance s dlouhou dobou trvání pracovního poměru u téhož zaměstnavatele, tj. čím déle trval pracovní poměr, tím delší byla výpovědní lhůta. Odpracoval-li zaměstnanec u stejného zaměstnavatele ke dni výpovědi méně než patnáct let, náležela mu šestitýdenní výpovědní lhůta. Dosáhl-li zaměstnanec více než patnácti, ale méně než dvaceti let, byla stanovena tříměsíční výpovědní lhůta. U zaměstnanců s více než dvaceti odpracovanými lety bylo možné vypovědět pracovní poměr až po uplynutí pětíměsíční výpovědní lhůty. Výpovědní lhůta pro zaměstnance i zaměstnavatele musela být stejná. Pokud však byly sjednány lhůty odlišně, platila pro obě strany lhůta delší.⁹¹

Zásadním milníkem zákonodárství byl únor 1948. Se změnou politického režimu přišla transformace právního řádu podle socialistických principů v průběhu tzv. právníké dvojletky.⁹² Snaha o kýžené sjednocení pracovního zákonodárství vyvrcholila přijetím prvního zákoníku práce v roce 1965.⁹³ Nová kodifikace zajistila větší přehlednost a dostupnost právní úpravy. Výraznou změnou bylo osamostatnění pracovního práva od práva občanského, kdy se současně popřely jakékoliv vazby na soukromé právo. S tím souviselo omezení smluvní volnosti a upřednostnění kogentního charakteru norem. Pracovněprávní úpravu ovládla obecná

⁸⁷ KOTEK: *Příručka pracovního...*, s. 56.

⁸⁸ HŮRKA: *Pracovní právo...*, s. 39–40.

⁸⁹ § 77 císařského patentu č. 227/1859 ř. z., živnostenského řádu, účinný do 31. 12. 1965.

⁹⁰ § 19 zákona č. 66/1950 Sb., o pracovních a platových poměrech státních zaměstnanců, účinný do 31. 12. 1965.

⁹¹ § 31 zákona č. 154/1934 Sb., o soukromých zaměstnancích („služební zákon“), účinný do 31. 12. 1965.

⁹² HŮRKA: *Pracovní právo...*, s. 41.

⁹³ Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, účinný do 31. 12. 2006.

zásada, podle níž „co není dovoleno, je zakázáno“. Zákoník odstranil kritizované dílčí úpravy pro různé kategorie pracovníků, což vycházelo z požadavku stejného postavení všech občanů v pracovním procesu. Pracovní právo posloužilo jako nástroj represe proti oponentům režimu. Narušení socialistického společenského řádu se stalo novým důvodem pro výpověď i okamžité zrušení pracovního poměru.⁹⁴ Zajímavé bylo rozdělení výpovědních lhůt, jež se odlišovaly podle věku zaměstnance, neboť taková úprava neměla v právním řádu historickou oporu. Výpovědní lhůta zůstala zachována stejná pro socialistickou organizaci i pro pracovníka a činila: jeden měsíc pro pracovníky do 30 let věku, dva měsíce pro pracovníky od 30 do 40 let věku, tři měsíce u pracovníků starších 40 let věku. Začátek běhu výpovědní lhůty byl určen na první den kalendářního následujícího měsíce po doručení výpovědi,⁹⁵ jak je zákonem stanoveno dodnes. Úprava výpovědní lhůty zůstala neměnnou až do 31. 12. 1988.⁹⁶

Ač bylo v průběhu 80. let schváleno několik novel, významnější změny přinesly až zákony přijaté po roce 1989. Ve spojení s vytouženým uvolněním režimu a návratu k demokratickým principům byla obnovena možnost soukromého podnikání a zaměstnávání fyzickými osobami. Nové právní úpravy v oblasti zaměstnanosti či kolektivního pracovního práva podstatně ovlivnily charakter pracovněprávních vztahů.⁹⁷ Novelizací prošla taktéž úprava výpovědních lhůt, která se začala přibližovat současnému znění. Od 1. 1. 1989 platila obecná „výpovědní doba“ v délce dvou měsíců.^{98,99} Zanedlouho poté však byl doplněn text § 45 odst. 1, to mělo za následek diferencování výpovědní doby na základě druhu důvodu výpovědi. Za předpokladu, že zaměstnavatel dal zaměstnanci výpověď z organizačních důvodů, prodlužovala se výpovědní doba na tři měsíce.¹⁰⁰ Ve zbývajících případech se nadále aplikovala obecná dvouměsíční doba. Mínulá právní úprava neznala výpověď z důvodu přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů ani žádný její ekvivalent. Běh výpovědní doby fungoval obdobně jako dnes, až na tehdejší § 70b odst. 1, který rozeznával zvláštní úpravu

⁹⁴ HAVELKOVÁ, Barbara. In BOBEK, Michal, MOLEK, Pavel, ŠIMÍČEK, Vojtěch. *Komunistické právo v Československu: kapitoly z dějin bezpráví*. Brno: Masarykova univerzita, 2009, s. 491–493.

⁹⁵ KOVÁŘÍK, Jan. *Podstata pracovního práva a pracovního poměru v ČSSR*. Praha: Práce, 1964, s. 252.

⁹⁶ § 45 zákon č. 65/1965, zákoník práce, účinný do 31. 12. 2006.

⁹⁷ BĚLINA: *Pracovní právo...*, s. 27.

⁹⁸ Čl. I. bod 32 zákona č. 188/1988 Sb., kterým se mění a doplňuje zákoník práce.

⁹⁹ Poprvé použit termín „výpovědní doba“. Potud právní úprava označovala institut nesprávně jako lhůtu. Viz kapitola „Doba nebo lhůta?“.

¹⁰⁰ Čl. I bod 43 zákona č. 3/1991 Sb., kterým se mění a doplňuje zákoník práce.

vedlejšího pracovního poměru¹⁰¹. Pro ten platila výpovědní doba v délce patnácti dnů a začínala běžet už dnem, v němž byla výpověď doručena.¹⁰²

Nastíněné znění zákona platilo až do roku 2006. I přes vysoký počet novel se stále naléhavěji jevila potřeba zásadní změny individuálního pracovního práva, a to i s ohledem na požadovanou plnou harmonizaci národní úpravy pracovněprávních vztahů s právem Evropského společenství. Svoji roli zde také sehrála paralelně probíhající diskuse nad plánovanou rekodifikací soukromého práva, zejména přípravou nového občanského zákoníku. S ohledem na společenské podmínky i rozvíjející se ekonomiku bylo nutné přijmout liberálnější a pružnější úpravu, která by navázala na znění čl. 2 odst. 3 Listiny, totiž že: „*Každý může činit, co není zákonem zakázáno, a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá.*“, a posílila smluvní volnost subjektů pracovněprávních vztahů.¹⁰³ Řešením mělo být přijetí nového základního pracovněprávního kodexu. Vyvrcholením těchto snah se stal zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, jenž nabyl účinnosti dne 1. 1. 2007.

¹⁰¹ O vedlejší pracovní poměr se jednalo, pokud zaměstnanec za trvání pracovního poměru se standardní týdenní pracovní dobou vykonával práci v dalším souběžném pracovním poměru. Tento tzv. vedlejší pracovní poměr mohl být sjednán pouze na kratší než stanovenou týdenní pracovní dobu. Nový ZP již nerozlišuje mezi hlavním a vedlejším pracovním poměrem.

¹⁰² HOCHMAN: *Komentář k zákoníku...*, s. 110.

¹⁰³ HŮRKA: *Pracovní právo...*, s. 45.

2.2. Úprava *de lege lata*

Čl. 4 odst. 4 Evropské sociální charty¹⁰⁴ zavazuje členské státy, aby uznaly „*právo všech pracovníků na přiměřeně dlouhou výpovědní lhůtu při ukončení zaměstnání*“. Byla-li dána výpověď, skončí pracovní poměr uplynutím výpovědní doby. Délku výpovědní doby a její běh upravuje § 51 ZP. Zákonná výpovědní doba musí být stejná pro zaměstnance i zaměstnavatele a činí nejméně dva měsíce, s výjimkou zvláštního případu výpovědní doby podle § 51a ZP. Délka výpovědní doby tedy nemůže být různá, a to za účelem zachování rovnosti obou stran. V pracovní smlouvě nelze například sjednat, aby zaměstnanec, který je přijímán do pracovního poměru, měl pětíměsíční výpovědní dobu a zaměstnavatel dvouměsíční.

Může nastat situace, kdy v průběhu výpovědní doby strany uzavřou dohodu o rozvázání pracovního poměru, nebo se zaměstnavatel či zaměstnanec rozhodne pro okamžité skončení pracovního poměru, existuje-li pro něj důvod. V takovém případě pracovní poměr končí vždy tím právním jednáním, na jehož základě doba nezbytná ke skončení pracovního poměru uplyne nejdříve.¹⁰⁵ Jednotlivá právní jednání se posuzují vždy samostatně a samostatně také nastávají jejich právní účinky.¹⁰⁶

Z dikce „nejméně“ je patrné, že je možné využít zásady „co není zakázáno, je dovoleno“ a nic nebrání sjednání delší výpovědní doby. Prodloužení výpovědní doby nad zákonnou lze sjednat jen písemně. Sankcí za nedodržení požadavku písemné formy je relativní neplatnost takto uzavřené smlouvy, protože se nejedná o zjevný rozpor s veřejným pořádkem.^{107,108} Dřívější literatura však zastávala odlišný názor, když absenci zákonem požadované formy posuzovala jako neplatnost absolutní.¹⁰⁹ Důležité je určit, kdy k dohodě o prodloužení výpovědní doby může dojít. Odpověď nalezneme ve významném rozsudku NS: „*K dohodě o delší výpovědní době než kolik činí podle ustanovení § 51 odst. 1 zák. práce navíc musí dojít - jak plyne z povahy věci - dříve, než taková doba začala běžet.*“¹¹⁰ Ačkoli věc řešil i ÚS¹¹¹ osobně postrádám objasnění důvodů, které vedly k tomuto závěru. Stejně je tomu u odborné literatury, která tvrzení soudu nezpochybnuje, ani se jím nijak nezabývá a nenabízí žádné

¹⁰⁴ Sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 14/2000 Sb. m. s., o Evropské sociální chartě.

¹⁰⁵ SCHMIED, Zdeněk. In HLOUŠKOVÁ, Pavla a kol. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2021*. 14. aktualizované vydání. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2021, s. 116–117.

¹⁰⁶ Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 9. 1997, sp. zn. 2 Cdo 195/97.

¹⁰⁷ PTÁČEK, Lubomír. In PICHRT: *Praktický komentář...*, s. 155.

¹⁰⁸ K neplatnosti právního jednání viz kapitola „Výpověď“, jejíž výklad neplatnosti jednostranných právních jednání a rozporu s veřejným pořádkem lze použít i pro smlouvy.

¹⁰⁹ KOTTNAUER, Antonín. *Zákoník práce: komentář s judikaturou: podle stavu k 1. lednu 2012, včetně novely účinné k 1. dubnu 2012*. Praha: Leges, 2012, s. 237.

¹¹⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 4. 2010, sp. zn. 21 Cdo 258/2009.

¹¹¹ Usnesení Ústavního soudu ze dne 7. 10. 2010, sp. zn. I. ÚS 1989/10.

odůvodnění. Pravděpodobným argumentem pro vyloučení možnosti prodloužení výpovědní doby v jejím průběhu by mohla být právní jistota stran a jejich ochrana, zejména pak zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance. Avšak v praxi nepochybně nastávají situace, kdy subjekty společně dospějí k názoru, že mají zájem na prodloužení i v po již spuštěné výpovědní době. Potom je sporné, zda taková ochrana není poskytována proti vůli zúčastněných stran.

Zákon nestanovuje maximální délku prodloužení. Vzhledem k tomu, že se ukládá rovněž povinnost zaměstnanci, není možné stanovit delší výpovědní dobu jednostranně vnitřním předpisem.¹¹² Stejný závěr je možné učinit u případného prodloužení výpovědní doby v kolektivní smlouvě: „*Délka výpovědní doby a její strpění představuje individuální povinnost každého zaměstnance, proto je divné, aby její délku mohl ovlivňovat zaměstnanec, nikoliv aby za něj jednal a rozhodoval někdo jiný.*“¹¹³ Došlo-li ale k sjednání prodloužení v kolektivní smlouvě uzavřené, nebo vnitřním předpisu vydaném před 1. 1. 2012, uplatní se delší výpovědní doba jen, jestliže byla výpověď řádně doručena druhé straně pracovního poměru přede dnem 1. 1. 2012.¹¹⁴ Sjednaná delší výpovědní doba musí být opět stejně dlouhá pro obě strany.

I když má prodloužení nepochybně své praktické využití, je příhodné se zamyslet, zda je zapotřebí. Zaměstnanec s vidinou brzkého odchodu ze zaměstnání ztrácí motivaci k pracovnímu výkonu. Vztah mezi stranami je již značně narušen, což se promítá i do nálady na pracovišti. Naopak určitou formou vysvobození by pro zaměstnance i zaměstnavatele mohlo být urychlení tohoto trpkého období, kdyby jim bylo umožněno si vzájemně sjednat zkrácení výpovědní doby, a to opět za splnění formálního požadavku písemnosti jako u prodloužení. Taková možnost by podpořila smluvní volnost v pracovněprávních vztazích. Zároveň by musela být respektována minimální zákonná výpovědní doba, k jejíž aktuální délce se stavím skepticky v kapitole „Úprava *de lege ferenda* optikou flexicurity“.

Pokud zaměstnavatel nebo zaměstnanec ve výpovědi výpovědní dobu vůbec neuvede, nebo ji uvede nesprávně, není výpověď neplatná. Neplatnou by byla pouze ta část výpovědi týkající se výpovědní doby. Pracovní poměr by pak skončil uplynutím dvouměsíční výpovědní doby.¹¹⁵ Právní důsledky nerespektování délky zákonné výpovědní doby nejsou ničím novým, jedná se o již historicky jednotný výklad: „*[...] projeví v případě, že byla uvedena kratší výpovědní lhůta než zákonná výpovědní lhůta, a to v tom, že výpověď daná organizací je platná,*

¹¹² HŮRKA, Petr a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1.3.2018*. 4. aktualizované vydání. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2018, s. 195.

¹¹³ KOTTNAUER, Antonín. In KOTTNAUER: *Zákoník práce...*, s. 237.

¹¹⁴ PTÁČEK, Lubomír. In PICHRT: *Praktický komentář...*, s. 155.

¹¹⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 10. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2209/2000.

pracovník má však nárok na náhradu mzdy za zbývající část výpovědní lhůty odpovídající zákonné výpovědní lhůtě, případně i prodloužené výpovědní lhůta. “¹¹⁶ Obdobně pro výpověď ze strany zaměstnance: „[...] také kratší výpovědní lhůta uvedená ve výpovědi pracovníkem nečiní výpověď neplatnou, avšak pracovník musí setrvat v pracovním poměru až do dne uplynutí zákonné výpovědní lhůty podle ustanovení § 45 odst. 2 zák. práce (popřípadě prodloužené výpovědní lhůty podle ustanovení § 51 odst. 2 zák. práce). “¹¹⁷

Je nutné upozornit, že výpovědní doba není spojena s jinými způsoby rozvázání pracovního poměru.¹¹⁸ Přestože lze skončit pracovní poměr i v průběhu zkušební doby, nejedná se o výpověď, ale o tzv. zrušení pracovního poměru upraveného v § 66 ZP, který je jedním ze způsobů jednostranného rozvázání pracovního poměru. Zaměstnanec či zaměstnavatel se tím může docela neformálně a rychle vyvázat bez nutnosti dodržet stanovenou výpovědní dobu. Žádná ze stran pracovního poměru nemusí uvádět důvod ukončení, ale zrušení musí být provedeno písemně. Sankcí za nedodržení písemné formy je pak nicotnost daného právního jednání, jako je tomu u výpovědi. Pracovní poměr skončí již dnem doručení zrušovacího projevu vůle jednoho ze subjektů pracovního poměru, není-li v něm uveden den pozdější. I pozdější den musí spadat do zkušební doby.¹¹⁹ Takto flexibilně nastavená právní úprava odpovídá účelu institutu zkušební doby.

Pochopitelně i v rámci **dohod o pracovní činnosti nebo dohod o provedení práce** může dojít k situaci, kdy jedna ze stran ztratí zájem na dalším trvání pracovního poměru založeného takovou dohodou. Ačkoli zaměstnanec v pracovním poměru požívá ze zákona vyšší míry ochrany, právní úprava pamatuje i na ochranu tzv. dohodářů. Již samozřejmostí

¹¹⁶ Nejvyšší soud o občanském soudním řízení v některých věcech pracovního poměru, občanskoprávních a rodinnoprávních. *Sborník stanovisek, závěrů, rozborů a zhodnocení soudní praxe, zpráv o rozhodování soudů a soudních rozhodnutí Nejvyššího soudu 1964–1969*. Praha: SEVT, 1980, s. 69.

¹¹⁷ Tamtéž, s. 70.

¹¹⁸ ZP obsahuje i jiné typy výpovědních dob, které však nevedou ke skončení pracovního poměru, ale k jeho úpravě. Příkladem je ukončení závazku mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem – nový institut sdíleného pracovního místa (*job sharing*) dle § 317a, jejíž vložila Novela ZP s účinností od 1. 1. 2021. Lze jen uvítat rozhodnutí zákonodárce doplnit pracovního poměru o tento institut, jelikož tím došlo k zavedení další flexibilní formy výkonu práce, spolu např. s prací z domova (*homeworking*) upravenou v § 317 ZP. Podmínkou je, aby se jednalo o zaměstnance v pracovním poměru se sjednanou kratší pracovní dobou, režim sdíleného pracovního místa tedy není určen pro dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr (Viz důvodová zpráva k zákonu č. 285/2020 Sb., kterým se mění zákoník práce a některé další související zákony, s. 32–33.). ZP v § 317a odst. 4 stanovil, že závazek z dohody o sdíleném pracovním místě mohou strany rozvázat písemnou dohodou, nebo jej může každý vypovědět, a to z jakéhokoliv důvodu, či bez uvedení důvodu. Výpovědní doba je v takovém případě patnáctidenní. Smluvním stranám je tak umožněno se poměrně flexibilně vyvázat. Avšak i přes ukončení režimu sdíleného pracovního místa nadále trvá pracovní poměr mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, tj. nedochází ke skončení samotného pracovního poměru jako např. u výpovědi. Zaměstnanec poté pokračuje u zaměstnavatele již v běžném režimu za podmínek, jako tomu bylo ještě před sjednáním dohody o sdíleném pracovním místě (viz VÁCHA, Jan. In HLOUŠKOVÁ: *Zákoník práce...*, s. 523.).

¹¹⁹ SCHMIED, Zdeněk. In HLOUŠKOVÁ: *Zákoník práce...*, s. 146.

je požadavek písemné formy pro jakékoli zrušení dohody o provedení práce či dohody o pracovní činnosti.¹²⁰ Dle § 77 odst. 4 písm. b) ZP standardní výpovědní doba činí patnáct dnů, není-li sjednáno jinak. Ustanovení je zřejmým výrazem smluvní volnosti, která je zároveň základním principem prostupujícím právní úpravu dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Zaměstnavatel se zaměstnancem si mohou upravit způsob rozvázání dohody o provedení práce či dohody o pracovní činnosti zcela na jejich libovůli. Komentářová literatura také dovozuje, že stranám nic nebrání v tom, aby využily ustanovení ZP, za kterých je možné pracovněprávní vztahy založené dohodou o pracích konaných mimo pracovní poměr zrušit, a pouze stanovené způsoby částečným způsobem modifikovaly.¹²¹ V praxi se pak může jednat např. o sjednání určitého výpovědního důvodu, ujednání o zkrácení nebo prodloužení výpovědní doby.¹²² Co se týče určení počátku či konce výpovědní doby, na rozdíl od právní úpravy běhu výpovědní doby u výpovědi pracovního poměru zde výpovědní doba začíná běžet už dnem doručení výpovědi druhé straně a s ohledem na § 333 ZP skončí uplynutím posledního dne výpovědní doby.

2.2.1. Běh výpovědní doby

ZP obsahuje obecnou úpravu běhu dob v § 333 ZP, ve zbytku lze použít subsidiárně OZ.¹²³ Základní rozdíl mezi občanskoprávní a pracovněprávní úpravou spočívá ve stanovení počátku a konce běhu doby, ve svých důsledcích i její délky. Současná úprava, vylučující subsidiární působnost OZ v otázce trvání dob v pracovněprávních vztazích, stanoví jejich počátek na den, kdy doba vzniká, a její konec se určuje prostým kalendářním vymezením bez prodlužování.¹²⁴ Ačkoli ZP upravuje v § 333 zánik práv a povinností v důsledku uplynutí doby, v případě výpovědní doby se užije zvláštní ustanovení § 51 odst. 2 ZP.¹²⁵ Specifikem tohoto ustanovení je určení počátku běhu doby až na první den kalendářní měsíce následujícího po doručení výpovědi. Ode dne doručení výpovědi do posledního dne daného kalendářního

¹²⁰ Zakotveno novelou ZP – čl. I bod 6. zákona č. 205/2015 Sb., s účinností od 1. 10. 2015.

¹²¹ Přestože literatura hovoří o „libovůli“ zaměstnance a zaměstnavatele v souvislosti se sjednáním parametrů zrušení právního vztahu založeného některou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, neuvažuje nad možností vyloučit výpovědní dobu, tj. výpovědi s okamžitou účinností. Z toho lze dojít k logickému závěru, že předmětná svoboda stran není bezmezná, absolutní. Vystává otázka, co ještě je přijatelnou platnou částečnou modifikací stávajících způsobů zrušení, a co naopak již není. S ohledem na zvláštní ochranu zaměstnance, která je u dohodářů už tak značně oslabená oproti zaměstnancům v pracovním poměru, nelze zmíněné vyloučení výpovědní doby akceptovat. Domnívám se, že autoři slovy „částečná modifikace“ míní méně invazní úpravy pohybující se v mezích dispozitivnosti právní úpravy.

¹²² BĚLINA, Tomáš. In BĚLINA: *Zákoník práce...*, s. 472.

¹²³ MLÝNKOVÁ, Alice. *Skončení pracovního poměru v souvislostech*. Praha: Wolters Kluwer, 2020, s. 9.

¹²⁴ PAVLÁTOVÁ: *Čas a jeho plynutí...*, s. 10–11.

¹²⁵ KOTTNAUER: *Pracovní právo v praxi...*, s. 196.

měsíce se vytváří mezidobí, během něhož neběží výpovědní doba. Bezouška s Hůrkou se k současné fixaci staví skepticky a považují ji za neopodstatněnou.¹²⁶

Řekněme, že dne 5. 4. 2021 zaměstnavatel předá na pracovišti zaměstnanci výpověď. Po zbytek měsíce dubna výpovědní doba neběží, začíná běžet až 1. 5. 2021 a skončí 30. 6. 2021, kdy rovněž zaniká pracovní poměr. Dle mého názoru tím dochází k faktickému prodlužování výpovědní doby, v nastíněném případě dokonce o necelý další kalendářní měsíc. Zákonodárce posoudil jako dostatečnou minimální výpovědní dobu dvouměsíční (§ 51 odst. 1 ZP). Umělé oddalování okamžiku zahájení běhu pouze protahuje trvání pracovněprávního vztahu nad rámec zákonné výpovědní doby. Z pohledu subjektů pracovní poměru je daná úprava v rozporu s požadavkem právní jistoty, jelikož po obdržení či odeslání výpovědi očekávají blízké skončení pracovního poměru. Mnohem logičtější řešením by bylo vázat začátek běhu doby na první kalendářní den následující po doručení výpovědi. Tak by došlo alespoň k částečnému zachování nynější praxe. Další možností je uvážit zjednodušení ve smyslu sjednocení s obecnou úpravou doby § 333 ZP. Výpovědní doba by začala běžet dnem, kdy nastala skutečnost rozhodná pro její počátek, resp. kdy byla doručena výpověď,^{127,128} nikoli až dnem následujícím, a skončila posledního dne stanovené nebo sjednané doby. Je příhodné zde také zmínit úpravu v OZ, respektujíc smluvní volnost stran. Ustanovení § 1998 odst. 2 OZ stanovuje zánik závazku uplynutím výpovědní doby, přičemž se preferuje především smluvená výpovědní doba. Až pokud by si strany samy nedohodly podrobnosti výpovědi smluvně založeného závazku, pak nezbyvá než se řídit zákonnou úpravou. Text druhé věty ustanovení § 1998 odst. 2 zní: „*Lze-li však závazek vypovědět bez výpovědní doby, zaniká závazek účinností výpovědi.*“ Zákonná úprava tak stranám umožňuje ukončit závazek podáním výpovědi bez svazující výpovědní doby.

Zmiňovaná fixace není tradiční ani z pohledu evropské legislativy. Například v Rakousku se počítání času řídí úpravou ABGB. Podle jeho ustanovení § 902, který se aplikuje i na běh výpovědní doby (*Kündigungsfrist*), začíná výpovědní doba běžet dnem následujícím po obdržení písemné výpovědi, nebo dnem následujícím po ústním oznámení, i když v takovém případě nemá ten, kdo dal výpověď, žádný písemný důkaz o perfekci rozvazovacího právního jednání.

¹²⁶ BEZOUŠKA, Petr, HŮRKA, Petr. Náměty ke koncepční novele zákoníku práce. *Právní rozhledy*, 2009, roč. 17, č. 10, s. 356.

¹²⁷ Tamtéž.

¹²⁸ Takový režim by byl v souladu s úpravou běhu výpovědní doby u výpovědi dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce (viz přechozí kapitola „Úprava *de lege lata*“).

Je vysoce pravděpodobné, že při přijetí nové právní úpravy začátku běhu výpovědní doby by zaměstnavatelé namítali komplikace spojené s administrativní agendou (např. nový systém výpočtu zbývajících dovolené, sociálního a zdravotního pojištění apod.). S nedávnou Novelou ZP přišla řada změn, z nichž jednou z těch významných byla úprava dovolené, která přinesla zvýšenou administrativní zátěž.¹²⁹ Proč by právě obtížnější administrativa měla být nepřekročitelnou překážkou pro změnu v počítání výpovědní doby?

S přijetím nového pracovněprávního kodexu se zaměstnavatelé i zaměstnanci ocitli v nepřehledné situaci, protože vyvstala otázka, jakou právní úpravu aplikovat pro již podané výpovědi. Došlo-li k rozvázání pracovního poměru výpovědí v době od 1. prosince do 31. prosince 2006, tj. výpovědní doba začala běžet dnem 1. ledna 2007, soud posoudil otázku platnosti výpovědi podle dosavadních právních předpisů (zákona č. 65/1965 Sb.), avšak běh, délka a uplynutí výpovědní doby z této výpovědi se řídila novým ZP.¹³⁰ Přechodná ustanovení § 364 odst. 1 a 364 odst. 2 ZP nejsou jasně formulovaná a dostatečně precizní pro jednoduché zodpovězení této otázky. Ne zrovna snadným řešením, které poskytla přechodná ustanovení ZP, mohlo v době, kdy bylo nutné se seznámit se zcela novou, právě přijatou úpravou, docházet na trhu práce k potížím způsobenými různými dezinterpretacemi a nepochopením ze strany zaměstnavatelů i zaměstnanců. A tak se zdá pochopitelné, že se subjekty pracovněprávních vztahů musely s výkladem obracet na soudy.

¹²⁹ PODRAZIL, Petr. Nová právní úprava dovolené – strašák, či žádoucí změna? *Bulletin advokacie*, 2020, č. 9, s. 28.

¹³⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 4. 2010, sp. zn. 21 Cdo 258/2009.

2.2.2. Zvláštní pravidla skončení výpovědní doby

Kromě shora uvedených pravidel upravujících běh výpovědní doby normuje právní úprava výjimky z obecné úpravy běhu výpovědní doby. Právní úprava tak činí v zájmu ochrany zaměstnance. Zákon rozeznává čtyři zvláštní případy běhu výpovědní doby: § 51a (viz následující kapitola „Ustanovení § 51a zákoníku práce“), 53 odst. 2, 54 písm. c) a 63 ZP.

Institut ochranné doby podle § 53 odst. 1 ZP znemožňuje zaměstnavateli jednostranně rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem (zákaz výpovědi dané zaměstnavatelem). Případná výpověď v ochranné době je tak vůči zaměstnanci neúčinná. Ustanovení § 53 odst. 2 ZP řeší situaci, kdy zaměstnavatel dal zaměstnanci výpověď před počátkem běhu ochranné doby. Taková výpověď bude platná, ale pojí se s ní poměrně náročný výpočet výpovědní doby. Pokud dal zaměstnavatel zaměstnanci výpověď např. před počátkem pracovní neschopnosti nebo těhotenství tak, že by výpovědní doba měla uplynout v době ochranné, ochranná doba se do výpovědní doby nezapočítá, běh výpovědní doby se přeruší a její zbývající část doběhne až po skončení ochranné doby,¹³¹ ledaže zaměstnanec sdělí zaměstnavateli, že na prodloužení pracovního poměru netrvá. Může dojít taktéž k situaci, kdy v průběhu výpovědní doby nastalo více ochranných dob vymezených v § 53 odst. 1 ZP. Vždy je nutné posuzovat každou ochrannou dobu samostatně. Uplyne-li v poslední z nich výpovědní doba, bude pracovní poměr prodloužen jen o tuto poslední ochrannou dobu a nedochází k jejich sčítání.¹³² Když vyloučí zaměstnanec svým sdělením prodloužení, je třeba mít za to, že se zaměstnanec vzdal možnosti prodloužení pracovního poměr. Poté ochranná doba nemá vliv na běh výpovědní doby a pracovní poměr skončí uplynutím zákonné výpovědní doby, i když ještě neskončila ochranná doba.¹³³ Zákon se sdělením zaměstnance nespojuje žádnou předepsanou formu. S ohledem ale na případné důkazní problémy lze jen doporučit sdělit požadavek písemně.

Při postupu dle § 54 písm. c) ZP se jedná o dopady případů, na něž se zákaz výpovědi nevztahuje. Zaměstnankyni byla dána výpověď před nástupem mateřské dovolené (nebo zaměstnanci před nástupem rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou dle § 195 ZP) tak, že by výpovědní doba uplynula v době mateřské (u muže rodičovské) dovolené. V tom případě skončí výpovědní doba současně s mateřskou (rodičovskou) dovolenou.¹³⁴

¹³¹ VYSOKAJOVÁ, Margerita. In HŮRKA: *Zákoník práce: komentář...*, s. 101.

¹³² HŮRKA, Petr. In HŮRKA: *Zákoník práce...*, s. 208.

¹³³ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5. 2. 2004, sp. zn. 21 Cdo 1440/2003.

¹³⁴ VYSOKAJOVÁ, Margerita. In HŮRKA: *Zákoník práce: komentář...*, s. 101.

Posledním zvláštním pravidlem je výjimka popsaná v § 63 ZP týkající se hromadně propuštěného zaměstnance. Tato právní úprava vychází především ze směrnice Rady 98/59/ES ze dne 20. července 1998, o sblížení právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění. Cílem právní úpravy je zajistit, aby v případě, že se nejedná o minimální personální změny u zaměstnavatele, ale o významnější podíl propuštěných zaměstnanců v poměru k celkovému počtu zaměstnanců, bylo možno jak z pozice státu (ÚP), tak z pozice samotných zaměstnanců (odbory, rady zaměstnanců) přispět k řešení nastalé situace a připravit se na skutečnost, že se více zaměstnanců ocitne bez zaměstnání.¹³⁵ Ustanovení je tudíž typickým projevem ochrany hromadně propuštěných zaměstnanců. Pracovní poměr takto propuštěného zaměstnance skončí výpovědí nejdříve po uplynutí doby třiceti dnů po sobě jdoucích od doručení písemné zprávy zaměstnavatele krajské pobočce ÚP podle § 62 odst. 5 ZP. Příslušnost ÚP je dána místem činnosti zaměstnavatele. To neplatí, prohlásí-li zaměstnanec, že na prodloužení pracovního poměru netrvá (obdobně jako ve shora zmíněném případě § 53 odst. 2 ZP). Prohlášení však bude irelevantní, pokud bylo vydáno rozhodnutí o úpadku zaměstnavatele na základě zákona č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon), ve znění pozdějších předpisů.¹³⁶

2.2.3. Ustanovení § 51a zákoníku práce

Jednou z výjimek obecné úpravy výpovědní doby dle § 51 ZP je výpověď podaná zaměstnancem v souvislosti s přechodem práv a povinností k jinému (přejímajícímu) zaměstnavateli, jestliže k němu nechce být převeden. Jedná se zároveň o jediný případ možného zkrácení výpovědní doby pod zákonnou, dvouměsíční délku.

Zákonná úprava je výsledkem transpozice směrnice Rady 2001/23/ES ze dne 12. března 2001 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů, a judikturních závěrů Soudního dvora EU.¹³⁷ Tím se akceptovala skutečnost, že zaměstnanec nemůže být v důsledku převodu práv a povinností nucen pracovat pro zaměstnavatele, kterého si svobodně ne zvolil. Jinými slovy, taková praxe by byla „*neslučitelná s důstojností člověka, s jeho právem na svobodný rozvoj jeho osobnosti a s právem na svobodnou volbu zaměstnání*“¹³⁸.

¹³⁵ PUTNA, Mojmir. In BĚLINA: *Zákoník práce...*, s. 382.

¹³⁶ KOTTNAUER, Antonín. In KOTTNAUER: *Zákoník práce...*, s. 239.

¹³⁷ Rozsudek Soudního dvora EU ze dne 16. prosince 1992, Grigorios Katsikas proti Angelos Konstantinidis a Uwe Skreb a Günter Schroll proti PCO Stauereibetrieb Paetz & Co. Nachfolger GmbH, spojené věci C-132/91, C-138/91 a C-139/91.

¹³⁸ BEZOUŠKA, Petr, HŮRKA, Petr. Náměty ke koncepční novele zákoníku práce. *Právní rozhledy*, 2009, roč. 17, č. 10, s. 355.

Ustanovení § 51a ZP stanoví zvláštní běh výpovědní doby, pokud se zaměstnanec rozhodl dát výpověď z důvodu přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů (např. při prodeji závodu či fúzi společnosti) nebo z důvodu přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů (u organizační složky státu). Tento důvod nemůže být použit k výpovědi ze strany zaměstnavatele. Ovšem pokud si zaměstnanec nepřeje pracovat pro nového zaměstnavatele, kterého si sám nevybral, může dát „běžnou“ výpověď bez nutnosti uvedení výpovědního důvodu.¹³⁹ Zaměstnanec by měl text výpovědi formulovat tak, aby byl zřejmý výpovědní důvod a výpověď se nemohla zaměnit s výpovědí s řádnou výpovědní dobou dle § 51 ZP.

Na určení dne, kdy dojde ke skončení pracovního poměru, mají vliv dvě skutečnosti. Zaprvé, jestli byl zaměstnanec v dostatečném časovém předstihu, nejpozději třiceti dnů předem dnem nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo přechodu výkonu těchto práv a povinností k jinému zaměstnavateli, informován. Dále zda výpověď z tohoto důvodu byla dána před nebo až po dni nabytí účinnosti přechodu.

V případě, že byl zaměstnanec nejpozději třicet dnů předem dnem nabytí účinnosti přechodu o této skutečnosti v rozsahu uvedeném v § 339 ZP informován, může dát z tohoto důvodu výpověď, a to ve lhůtě patnácti dnů ode dne, kdy informaci obdržel. Jeho pracovní poměr skončí nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti přechodu. Omezení patnáctidenní lhůtou je stanoveno v zájmu posílení právní jistoty dosavadního a přejímajícího zaměstnavatele ohledně počtu přecházejících zaměstnanců. Pokud ale nebyl zaměstnanec o přechodu informován nejpozději třicet dnů před nabytím účinnosti tohoto přechodu v rozsahu ustanovení § 339 ZP, může dát předem dnem účinnosti přechodu výpověď. Pak jeho pracovní poměr skončí dnem, který předchází dni nabytí účinnosti přechodu. Jestliže zaměstnanec nebyl o přechodu včas nebo vůbec informován a dal výpověď z důvodu tohoto přechodu do dvou měsíců ode dne nabytí účinnosti přechodu, skončí jeho pracovní poměr uplynutím patnáctidenní výpovědní doby, která začíná dnem, kdy byla výpověď zaměstnavateli doručena.¹⁴⁰ Informační i projednávací povinnost zaměstnavatele dle § 339 ZP patří mezi důležité prvky ochrany zaměstnance před realizací přechodu práv a povinností plynoucích z pracovněprávních vztahů. Tento požadavek vychází rovněž ze směrnice Rady 2002/14/ES ze dne 11. března 2002, kterou se stanoví obecný rámec pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v Evropském společenství.

¹³⁹ VYSOKAJOVÁ, Margerita. In HŮRKA: *Zákoník práce: komentář...*, s. 102.

¹⁴⁰ Tamtéž.

U výpovědi dané dle § 51a ZP bude strany pracovního poměru nepochybně zajímat, zda zaměstnanci náleží odstupné. NS již před časem judikoval, že: „*Zaměstnanci, u něhož při organizačních změnách dochází k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů na jiného zaměstnavatele (např. na základě smlouvy o převodu úkolů nebo činnosti zaměstnavatele anebo jejich části k jinému zaměstnavateli), nenáleží odstupné ve smyslu ustanovení § 60c písm. a) zák. práce, i v případě, jestliže v souvislosti s těmito organizačními změnami rozvázal pracovní poměr s dosavadním zaměstnavatelem a poté nastoupil do pracovního poměru k přejímajícímu zaměstnavateli, protože v rozsahu, v jakém by měl jinak odstupné vrátit, mu nárok na odstupné nevznikl.*“¹⁴¹ Závěr soudu není překvapivý. V uvažované situaci zaměstnankyni nenastala složitá sociální situace související se ztrátou zaměstnání, tj. nebylo nutné zmírnit následky spojené se skončením pracovního poměru. Žalobkyně u původního zaměstnavatele rozvázala pracovní poměr a bezprostředně poté opět uzavřela nový pracovní poměr u zaměstnavatele, na něhož její dosavadní činnost přešla. Samotným přechodem práv a povinností zaměstnanci nevzniká nárok na výplatu odstupného, neboť nedochází k rozvázání pracovního poměru.

Dnešní právní úprava, jež v době vydání uvedeného rozsudku NS neplatila,¹⁴² v § 339a ZP pamatuje na případy tzv. **podstatného zhoršení pracovních podmínek** v souvislosti s přechodem práv a povinností nebo přechodem výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Došlo-li k takovému zhoršení pracovních podmínek zaměstnance a ten podal výpověď či uzavřel dohodu o rozvázání pracovního poměru se zaměstnavatelem ve lhůtě dvou měsíců ode dne nabytí účinnosti přechodu, může se zaměstnanec domáhat u soudu určení, že k rozvázání pracovního poměru došlo právě z důvodu podstatného zhoršení jeho pracovních podmínek. Podle § 339a odst. 2 ZP náleží zaměstnanci v tomto případě odstupné (§ 67 odst. 1 ZP). Tím se zaměstnanci finančně kompenzuje ztráta zaměstnání zapříčiněná snížením nabytého standardu práv a pracovních podmínek. Jestli k danému zhoršení došlo, musí být pokaždé posouzeno individuálně, např. v důsledku změny pracoviště, organizace práce aj.¹⁴³ Žalující zaměstnanec proto musí unést důkazní břemeno, chce-li být ve sporu úspěšný.

Ustanovení § 51a ZP je explicitně uvedeno v taxativním výčtu § 363 ZP obsahující právní normy, které zapracovávají předpisy EU. Jedná se o harmonizační ustanovení, jimiž

¹⁴¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 1. 2010, sp. zn. 21 Cdo 3945/2008.

¹⁴² Ke změně podporující ochranu zaměstnanců ve formě vložení § 339a ZP došlo novelou ZP – čl. I zákona č. 365/2011 Sb., s účinností k 1. 1. 2012.

¹⁴³ SCHMIED, Zdeněk. In HŮRKA, Petr a kol. *Zákoník práce...*, s. 704.

se do tuzemského právního řádu implementovalo právo EU. Charakterově se tyto normy posuzují jako relativně kogentní, tedy je možné se od nich odchýlit pouze ve prospěch zaměstnance (§ 4a odst. 3 ZP). Obecně lze vycházet z premisy, že „*odchylná úprava v pracovním právu ve smyslu minimálních práv a maximálních povinností, je zásadně možná právě ve prospěch zaměstnanců*“¹⁴⁴. Aplikační problém může místy nastat při posuzování, co je a co není odchýlení ve prospěch zaměstnance. Zřejmým smyslem a účelem § 51a ZP je realizovat zásadu zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance. Dochází tím k posílení ochrany v případě zaměstnancova nesouhlasu s výkonem práce pro nového zaměstnavatele. Specifická textace předmětného paragrafu – „*nejpozději 30 dnů*“, „*do 2 měsíců*“ apod. – vyjadřuje hranice dispozitivnosti, a tak avizuje, v jakém rámci se mohou subjekty pracovněprávního vztahu pohybovat.

Aktuální výše popsané znění § 51a je důsledkem nedávné Novely ZP s účinností od 30. července 2020, která v jejím čl. I bod 4 zpřesnila podmínky pro možnost použití této speciální výpovědi, a tak napravila dosavadní nevhodnou právní úpravu, která zaměstnanci umožňovala podat výpověď kdykoliv před přechodem práv a povinností – pracovní poměr tak skončil dnem předcházejícím účinnosti tohoto přechodu.¹⁴⁵

¹⁴⁴ BĚLINA, Miroslav. In PICHRT: *Praktický komentář...* [online databáze]. Praha: Wolters Kluwer, 2017, aktualizováno k 1. červnu 2018 [cit. 6. července 2021]. Dostupné z: databáze aspi.cz.

¹⁴⁵ SCHMIED, Zdeněk. In HLOUŠKOVÁ: *Zákoník práce...*, s. 118.

2.2.4. Lhůta pro podání žaloby o určení neplatnosti výpovědi

V rámci počítání lhůt je vhodné dále uvést především pro výpověď významnou a výkladově problematickou prekluzivní (propadnou) lhůtu¹⁴⁶ pro podání žaloby o určení neplatnosti rozvazovacího jednání, resp. výpovědi. Ta činí dle § 72 ZP dva měsíce ode dne, kdy měl pracovní poměr rozvázáním skončit. Jedná se o hmotněprávní lhůtu, tzn. žaloba je podána včas, jestliže před uplynutím lhůty dojde (bude doručena) soudu. Nepostačuje proto, jako je tomu u lhůt procesních, aby žaloba byla v poslední den lhůty odevzdána orgánu, který má povinnost ji soudu doručit (typicky držitelé poštovní licence).¹⁴⁷ Literatura odkazuje na aplikaci obecné úpravy OZ.¹⁴⁸ Běh lhůty pro podání žaloby o určení neplatnosti rozvazovacího jednání se tak řídí občanskoprávní úpravou, konkr. ve vztahu k dané prekluzivní lhůtě § 605 až 608; § 645 až 652 a 654 odst. 2 OZ. Určení konce prekluzivní lhůty pro podání žaloby se řídí § 605 odst. 2 OZ, kdy konec lhůty určené podle týdnů, měsíců nebo let připadá na den, který se svým pojmenováním nebo číslem shoduje se dnem, na který připadá skutečnost, od níž se lhůta počítá. Nutno upozornit, že ne vždy půjde o poslední den v měsíci. Skončí-li výpovědní doba 30. června 2021, lhůta pro podání žaloby začíná běžet 1. července 2021 a skončí 30. srpna 2021. Dne 31. srpna 2021 již prekluzivní lhůta uplynula, tedy právo zaniklo. Pokud skončí pracovní poměr na základě výpovědi 31. prosince 2021, lze podat žalobu o určení neplatnosti výpovědi nejpozději 28. února 2022, eventuálně 29. února při přestupném roku. Kdyby ale připadl poslední den stanovené lhůty na sobotu, neděli nebo svátek, je posledním dnem lhůty nejbližší pracovní den (§ 607 OZ).¹⁴⁹

Subsidiární aplikaci OZ potvrdil NS, když vyslovil souhlas s použitím právní úpravy stavení běhu lhůty ve vztahu k promlčení i prekluzivním lhůtám v pracovněprávních vztazích,¹⁵⁰ čímž překonal svou předchozí judikaturu.¹⁵¹ Uvažovanou aplikaci OZ nicméně zásadně změnila speciální úprava § 332 ZP, kterou přinesla Novela ZP: „*Úprava obecně stanoví, že po odpadnutí zákonné překážky pouze doběhne zbytek zákonem stanovené lhůty bez prodlužování. Pro případy, kdy zbývá po odpadnutí překážky podle věty první méně než 5 dnů do uplynutí lhůty, neskončí tato lhůta dříve než za 10 dnů ode dne, kdy začala znovu*

¹⁴⁶ K zániku práva prekluzí dochází pouze v případech vymezených taxativním výčtem § 330 ZP. Prekludovaného práva se nelze domáhat, proto uplatní-li subjekt pracovněprávního vztahu takové právo u soudu, soud k zániku práva přihlédne z úřední povinnosti.

¹⁴⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 6. 2018, sp. zn. 21 Cdo 343/2018.

¹⁴⁸ MLÝNKOVÁ: *Skončení pracovního...*, s. 19.

¹⁴⁹ VYSOKAJOVÁ, Margerita. In HŮRKA: *Zákoník práce: komentář* [online databáze]. Praha: Wolters Kluwer, 2020, aktualizováno k 1. lednu 2021 [cit. 10. července 2021]. Dostupné z: [databáze aspi.cz](#).

¹⁵⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 6. 2018, sp. zn. 21 Cdo 343/2018.

¹⁵¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 2. 2016, sp. zn. 21 Cdo 5088/2015.

*běžet. Nepoužije se tedy automatické prodlužování o šest měsíců, ale je zde přitom stanovena určitá krátká zákonná korekce, která zvyšuje možnost řádného uplatnění práva.*¹⁵² Důvodová zpráva potom změnu dále vysvětluje tím, že pravidlo stavení běhu lhůt podle OZ je pro pracovněprávní účely nevhodné, a to z hlediska délky možného prodloužení. ZP obsahuje celou řadu tzv. krátkých lhůt počítaných na dny, u kterých nelze spravedlivě požadovat jejich prodloužení v uvažovaném rozsahu.¹⁵³ Morávek tento novelizační bod vítá a hodnotí jej jako racionální.¹⁵⁴ Novelizace vyjasnila dosud nejasné stavení běhu lhůt, které je jedním z dalších důvodů, proč je nanejvýš žádoucí sledovat aktuální vývoj legislativního procesu a se změnami se průběžně seznamovat.

¹⁵² Důvodová zpráva k zákonu č. 285/2020 Sb., kterým se mění zákoník práce a některé další související zákony, s. 37.

¹⁵³ Tamtéž.

¹⁵⁴ MORÁVEK, Jakub. Novela zákoníku práce, aneb jak se to (ne)povedlo. *Právní rozhledy*, 2020, č. 13–14, s. 494.

2.3. Úprava *de lege ferenda* optikou flexicurity

Dle Jouzy zákon ponechává délku výpovědní doby smluvní volnosti subjektů,¹⁵⁵ s čímž v zásadě nelze souhlasit. Autor byl zřejmě veden úvahou, že možnost sjednat si delší výpovědní dobu je určitou formou ústupku vůči občanskoprávní zásadě autonomie vůle. Je diskutabilní, jestli lze současnou právní úpravu posuzovat za liberální (flexibilní), pokud ZP vylučuje smluvní snížení dvouměsíční výpovědní doby.

K určení povahy ustanovení § 51 ZP poslouží objektivně teleologický výklad. Jasným účelem institutu výpovědní doby je ochrana zaměstnance při jednostranném skončení pracovního poměru. Důvodem interpretované právní normy je preference zájmu zaměstnance jako hodnotového rozhodnutí normativně vyjádřeného v podobě principu zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance (§ 1a odst. 1 písm. a) a odst. 2 ZP).¹⁵⁶ Tento princip je tak povýšen na zásadu vyjadřující hodnoty, které chrání veřejný pořádek ve vazbě na § 1 odst. 2 a 588 OZ a s tím spojenou neplatnost právního jednání.¹⁵⁷ V kontextu účelu právní regulace plynoucího ze základních zásad pracovněprávních vztahů musí subjekty dbát na respektování předmětného ustanovení. Podpůrně je v daném případě aplikovatelný i výklad jazykový (gramatický). Právní úprava v § 51 odst. 1 věty druhé ZP obsahuje zjevnou ukázkou normy kogentního charakteru. Ze výrazu „nejméně“ je patrné, že se od ustanovení není možné určitým způsobem odchýlit – v právní teorii se jedná o tzv. mini-max. Dochází k omezení smluvního snížení zákonem uvedené hranice,¹⁵⁸ snížení pod zákonnou, dvouměsíční výpovědní dobu. Kogentní normy jsou typickým projevem ochrany, kdy dochází k omezení flexibility, a to je i příklad právní úpravy výpovědní doby.

Ustanovení § 51 ZP bylo už v minulosti popisováno jako „donucující předpis“, avšak v praxi se jeho porušení řešila velmi zřídka.¹⁵⁹ Strany dodržovaly tehdejší zákonné výpovědní lhůty, což se v kontextu socialistického pracovního práva jeví jako pochopitelné. Dnes je ale praxe jiná. Právní úprava z části ztratila svůj příkazující charakter, když umožnila alespoň smluvní prodloužení výpovědní doby. K tehdejšímu zavedení možnosti prodloužit výpovědní dobu se vyjadřuje důvodová zpráva: „*Evropský výbor pro sociální práva (kontrolní*

¹⁵⁵ JOUZA, Ladislav. Čas a lhůty podle občanského zákoníku – vliv na pracovněprávní vztahy. *Bulletin advokacie* [online databáze], 2015, č. 12 [cit. 17. července 2021]. Dostupné z: databáze beck-online.cz.

¹⁵⁶ MELZER, Filip. *Metodologie nalézání práva: úvod do právní argumentace*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2011, s. 161.

¹⁵⁷ PICHRT, Jan. In PICHRT: *Praktický komentář...*, s. 10.

¹⁵⁸ HŮRKA: *Ochrana zaměstnance...*, s. 48.

¹⁵⁹ Nejvyšší soud o občanském soudním řízení v některých věcech pracovněprávních, občanskoprávních a rodinněprávních. *Sborník stanovisek, závěrů, rozborů a zhodnocení soudní praxe, zpráv o rozhodování soudů a soudních rozhodnutí Nejvyššího soudu 1964–1969*. Praha: SEVT, 1980, s. 122.

orgán sledující aplikaci Evropské sociální charty) vychází ve své aplikační praxi z předpokladu, že podle čl. 4 odst. 4 Evropské sociální charty je pro zaměstnance s více než patnácti roky praxe vzhledem k Chartě nepřiměřená dvouměsíční výpovědní doba. V souladu s článkem 4 odst. 4 Evropské sociální charty se navrhuje umožnit, aby byla na základě jednotlivé smlouvy výpovědní doba prodloužena.¹⁶⁰ Zůstává ale otázkou, zda zaměstnavatelé skutečně v praxi diferencují výpovědní dobu a zda je takové rozlišování efektivní. Výpovědní doba může být odstupňována nejen z hlediska doby trvání pracovního poměru, ale i např. povahy práce, odbornosti apod.

Zaměstnanci tudíž mohou být oceněni za jejich dlouholetý přínos v zaměstnání. Režim odměňování zaměstnance podle odpracovaných let je projevem **loajality zaměstnance**. Nejprve je nutné si uvědomit, že zaměstnanec má k určité nezbytné míře loajality vůči zaměstnavateli povinnost, přestože ji ZP explicitně nestanovuje. Tuto povinnost však můžeme dovodit už ze samotné povahy pracovněprávních vztahů: „*Nutnost dodržovat nezbytnou míru přiměřené loajality (oddanosti, respektu) zaměstnancem ve vztahu ke svému zaměstnavateli a jeho zřízení vyplývá dále ze samotného pojetí závislé práce.*“¹⁶¹ Právě závislá práce může být vykonávána výlučně v základním pracovněprávním vztahu. Definiční znaky závislé práce obsahuje § 2 ZP. Hned z dikce § 2 odst. 1 věty první: „*Závislou prací je práce, která je vykonávána [...]*“ lze vyčíst jeden ze znaků, ze kterého vyplývá povinnost loajality, a tím je „*soustavnost, neboť hlavním smyslem závislé práce je navodit dlouhotrvající vztah osobní povahy mezi oběma subjekty pracovněprávního vztahu.*“¹⁶² Mnohaletý pracovněprávní vztah značí dlouhodobou spokojenost zaměstnavatele s pracovními výkony zaměstnance. V opačném případě by pracovní poměr neměl dlouhého trvání. Daná „vytrvalost“ zaměstnance, který se zaměstnavateli ověřil dodržováním svých povinností (včetně povinnosti loajality) a získal jeho důvěru, může být předmětem odměny, již poskytne zaměstnavatel zaměstnanci, ať už ve formě finanční bonifikace, nebo poskytnutí delší výpovědní doby.

V Evropě je odstupňování výpovědní doby docela běžné. Příkladem právní úpravy, jež diferencuje výpovědní dobu, je rakouské pracovní právo, které tak činí podle doby odpracovaných let v zaměstnání – principu seniority. Tamní právní úprava rozlišuje jednotlivé profesní skupiny zaměstnanců *Arbeiter* (dělníci) a *Angestellte* (zaměstnanci nedělnické

¹⁶⁰ Důvodová zpráva k zákonu č. 262/2006 Sb., zákoník práce, zvláštní část, k § 51, s. 41.

¹⁶¹ PODRAZIL, Petr. Povinnost loajality zaměstnance aneb koho chleba jíš, toho píseň zpívej. *Právní rozhledy*, 2016, č. 8, s. 274.

¹⁶² Tamtéž.

kategorie, např. administrativní pracovníci, úředníci).¹⁶³ Speciálním předpisem pro *Arbeiter* je GewO, zákonná úprava vztahující se k *Angestellte* je obsažena v AngG. Základním obecným právním předpisem rakouského pracovního práva je pak ABGB, konkrétně § 1158–1164a. K 1. říjnu 2021¹⁶⁴ dojde ke sjednocení výpovědních dob výpovědi ze strany zaměstnavatele pro obě skupiny, odchylná ujednání, tj. kratší výpovědní doby, budou přípustná pouze pro sezónní dělníky. V prvním a druhém odpracovaném roce bude platit šestitýdenní výpovědní doba, od tří do pěti let dvouměsíční, od šesti do patnácti tříměsíční, od šestnácti do dvaceti pěti let čtyřměsíční a nad dvacet pět odpracovaných let maximální pětiměsíční výpovědní doba.¹⁶⁵

Na druhou stranu, v neprospěch takového navyšování výpovědní doby hovoří argument flexibility. Pokud by se určité skupině zaměstnanců – dlouhodobým zaměstnancům prodloužila výpovědní doba, uvězníme zaměstnance a zaměstnavatele i nadále v závazku, o který jedna ze stran již nemá zájem. Výpovědi dochází k narušení dosavadních vztahů, což se zpravidla negativně projeví na pracovišti. Logičtějším řešením se jeví spíše finanční kompenzace než umělé prodlužování pracovního vztahu. Zákon sice poskytuje určitou míru ochrany ve formě odstupného, ale pouze při výpovědi dané zaměstnavatelem, a dokonce jen pro některé výpovědní důvody (viz § 67 ZP).

Komentářová literatura k ZP říká, že: „*Zákon nestanoví horní hranici „prodloužené“ výpovědní doby, měl by však být přiměřená jak k zajištění požadavku ochrany zaměstnanců při ztrátě zaměstnání, tak zajištění požadavku flexibility pracovního zapojení zaměstnanců straně zaměstnavatele. Naopak, sjednají-li zaměstnavatel se zaměstnancem kratší než zákonnou, dvouměsíční lhůtu, jde o ujednání absolutně neplatné, odporující zákonu, neboť smysl a účel zákona vyžaduje poskytnutí lhůty, která je přiměřená oběma uvedeným kritériím.*“¹⁶⁶ Domnívám se, že aktuální právní úprava délky výpovědní doby není, z pohledu principu flexicurity – flexibility a ochrany, přiměřená, neboť je výsledkem zákonného ochranářství, který doprovázel poslední ucelenou rekonstrukci pracovního práva v roce 2006. Je tedy zjevné, že od té doby došlo na trhu práce k podstatným změnám. Praxe si v době stálé rekordně nízké nezaměstnanosti žádá větší liberalizaci právní úpravy, která by podpořila vytváření a alokaci

¹⁶³ KAŇA, Antonín, SCHNABEL, Fritz. *Velký německo-český slovník pro veřejnou správu* [online databáze]. Praha: Leges, 2016, stav k 1. lednu 2016 [cit. 23. července 2021]. Dostupné z: [databáze aspi.cz](#).

¹⁶⁴ Velká novela spočívající v harmonizaci práv *Arbeiter* a *Angestellte* měla vstoupit v platnost již 1. července 2021. V souvislosti s probíhající pandemií COVID-19 však byla novela zatím odložena k 1. říjnu 2021.

¹⁶⁵ Wirtschaftskammer Wien. *Längere Kündigungsfristen der Arbeiter* [online]. wko.at, 24. června 2021 [cit. 8. srpna 2021]. Dostupné z: <https://www.wko.at/service/arbeitsrecht-sozialrecht/laengere-kuendigungsfristen-der-arbeiter.html>.

¹⁶⁶ PTÁČEK, Lubomír. In PICHRT: *Praktický komentář...*, s. 155.

nových pracovních míst. Proto považuji za dostatečnou výpovědní dobu jednoměsíční.¹⁶⁷ Lze též uvažovat nad stanovením dvouměsíční výpovědní doby určené zaměstnancům s (např.) třemi odpracovanými lety u jednoho zaměstnavatele,¹⁶⁸ čímž by byla zachována ochrana pro dlouholeté zaměstnance. Současně by se podpořila flexibilita, protože by zákon umožnil rychlejší ukončení zaměstnání. Nic by samozřejmě nebránilo tomu, aby se strany vzájemně dohodly na delší výpovědní době, tedy v případě zájmu si ji prodloužily. Nadto naše právní úprava již takové zvýhodnění zná, a to u nároku na odstupné. Výše náhrady se odvozuje od služebního stáří zaměstnance. Pokud pracovní poměr trval méně než jeden rok, náleží zaměstnanci jednonásobek průměrného výdělku. U pracovního poměru v délce jeden až dva roky náleží dvojnásobek průměrného výdělku a u pracovního poměru v délce minimálně dva roky náleží zaměstnanci trojnásobek průměrného výdělku. Je očividné, že zákonodárce určitým způsobem preferuje dlouholeté zaměstnance a zachází s nimi odlišně než s fluktuanty, kteří na odstupné těžko dosáhnou. Evropské právní úpravy, v minulosti dokonce i tuzemská (viz kapitola „Historický exkurz“), odměňují takovou formu loajality zaměstnance vůči zaměstnavateli. To vše mohou být důvody ospravedlňující delší výpovědní dobu u dlouholetých zaměstnanců.

2.3.1. Vykoupení ze zaměstnání

Účelem výpovědní doby je zachovat pracovní poměr po určitou dobu od výpovědi. Tato doba by měla sloužit zaměstnavateli a zaměstnanci k vyrovnání se s blížícím skončením pracovního poměru.¹⁶⁹ K čemu ale stranám poslouží trvání výpovědní doby, pokud se již s očekávaným skončením vyrovnaly? Taková ochrana může být poskytována proti vůli zúčastněných.

Podle aktuální právní úpravy je jedinou možností, pomineme-li specifické případy zrušení pracovního poměru ve zkušební době a okamžitého zrušení pracovního poměru, jak se vyhnout výpovědní době a ukončit pracovní poměr předčasně, rozvázat pracovní poměr dohodou. Zaměstnanci, v případě splnění jednoho z taxativně uvedených důvodů rozvázání pracovního poměru, náleží odstupné jako odškodnění a nástroj ochrany. Zaměstnavateli však zákon takovou kompenzaci nepřiznává. Nedojde-li k dohodě, před uplynutím výpovědní doby nelze pracovní poměr jednostranně skončit a strany musí ve vzájemném vztahu po určitou dobu

¹⁶⁷ Rakouská novela sjednotí výpovědní dobu pro výpověď podanou zaměstnancem na délku jednoho měsíce. Tuto zákonnou výpovědní dobu nelze zkrátit, lze ji ale po dohodě prodloužit až na šest měsíců. Navíc bude nadále platit čtrnáctidenní výpovědní doba pro sezónní zaměstnance, typicky pracující v sektoru hotelnictví a stravování.

¹⁶⁸ Zákon již k podobnému rozlišení přistoupil též, když umožnil až šestiměsíční zkušební dobu u vedoucích zaměstnanců na rozdíl od maximální tříměsíční zkušební doby u řadových zaměstnanců.

¹⁶⁹ HŮRKA, Petr. In HŮRKA: *Zákoník práce...*, s. 195.

setrvat. Mimo to není nutné připomínat, jak se výpověď projevuje ve vzájemných vztazích zaměstnance a zaměstnavatele, proto dosáhnout dohody bývá zpravidla obtížné. V praxi poté nastávají různé situace. Zaměstnanec projeví zájem o nařízení dovolené, s čímž zaměstnavatel nemusí souhlasit, takže se zaměstnanec snaží o uznání dočasné pracovní neschopnosti, často s úspěchem. Nebo zaměstnavatel přestane zaměstnanci přidělovat práci. Dalším zcela běžným postupem je, že se zaměstnanec jednoduše rozhodne do práce už nepřijít.¹⁷⁰

Tudíž, ačkoli zákonná výpovědní doba poskytuje zaměstnavateli dostatečně dlouhý čas k tomu, aby případně za propuštěného zaměstnance našel náhradu, ne vždy dosáhne výpovědní doba svého cíle. Jaké má zaměstnavatel možnosti poté, co se po obdržení výpovědi do práce již nedostaví? Samozřejmě nelze zaměstnance proti jeho vůli nutit, aby dodržel výpovědní dobu. Obecně jsou tři dny absence v zaměstnání považovány za dostatečný důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru pro zvlášť hrubé porušení povinností¹⁷¹ dle § 55 odst. 1 písm. b) ZP. Navíc pokud vznikla z takového protiprávního jednání zaměstnance zaměstnavateli škoda, zejm. ušlý zisk, může ji po zaměstnanci vymáhat. Bezesporu jde o škodu způsobenou úmyslně, proto ji zaměstnavatel může požadovat nahradit v plné výši v souladu s § 257 odst. 2 ZP.¹⁷² Zaměstnanec si dále musí uvědomit, že svým jednáním ovlivní výši případné podpory v nezaměstnanosti. Při skončení pracovního poměru je zaměstnavatel povinen vystavit zaměstnanci potvrzení o zaměstnání („zápočtový list“), kde se objeví mj. způsob a důvod jeho ukončení. Od toho se odvíjí právo na podporu v nezaměstnanosti, případně výše, ve které bude zaměstnanci podpora v nezaměstnanosti svědčit. Podle § 39 odst. 2 písm. a) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů nárok na podporu vůbec nevznikne, jestliže zaměstnavatel s uchazečem o zaměstnání skončil pracovněprávní vztah z důvodu porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci, a to zvlášť hrubým způsobem. V tomto ustanovení je pak přímo odkazováno na § 55 odst. 1 písm. b) ZP (pro okamžité zrušení pracovního poměru), ale i na § 52 písm. g) (pro výpověď).¹⁷³ V opačném případě, pokud

¹⁷⁰ HŮRKA: *Ochrana zaměstnance...*, s. 95–96.

¹⁷¹ Zákon nedefinuje pojem z hlediska jeho intenzity. Ustanovení tak patří k právním normám s relativně neurčitou (abstraktní) hypotézou. Je nezbytné vždy vycházet z konkrétního porušení a individuálně jej posoudit. Při zkoumání intenzity porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci lze přihlídnout k osobě zaměstnance, k funkci, kterou zastává, k jeho dosavadnímu postoji k plnění pracovních úkolů, k době a situaci, v níž došlo k porušení pracovní povinnosti, k míře zavinění zaměstnance, ke způsobu a intenzitě porušení konkrétních povinností zaměstnance, k důsledkům porušení uvedených povinností pro zaměstnavatele, k tomu, zda svým jednáním zaměstnanec způsobil zaměstnavateli škodu, apod. Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. 1. 2017, sp. zn. 21 Cdo 3034/2016.

¹⁷² BEZOUŠKA, Petr, IVANCO, Gabriela. *Pracovní právo pro zaměstnavatele*. Praha: Linde, 2010, s. 98.

¹⁷³ STEINICHOVÁ, Ladislava. In STEINICHOVÁ, Ladislava a kol. *Zákon o zaměstnanosti: komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2010, s. 63.

byl pracovní poměr rozvázán výpovědí, může uchazeč získat podporu až ve výši 65 % z průměrného měsíčního čistého výdělku z posledního zaměstnání.¹⁷⁴ Okamžité zrušení pracovního poměru je proto krajním řešením, které není výhodné ani pro jednu stranu.

Východiskem by mohla být možnost tzv. vykoupení ze zaměstnání (známé jako *notice period buyout* nebo *notice buyout*), kdy každá ze smluvních stran by měla možnost pracovní poměr skončit po dání výpovědi bez povinnosti dodržet výpovědní dobu. Neodmyslitelnou podmínkou by byla adekvátní kompenzace odpovídající újmě, která byla náhlým skončením pracovního poměru způsobena druhé straně.¹⁷⁵

Úprava by byla vhodná mj. pro situace, kdy zaměstnanec chce odejít k novému zaměstnavateli a se stávajícím se nedohodli na rychlém skončení pracovního poměru. Nový zaměstnavatel, mající zájem na urychleném nástupu zaměstnance, ho může z výpovědní doby „vyplatit“.¹⁷⁶ Zaměstnavatel může takový postup uplatnit i vůči zaměstnanci a rozhodnout se tak, zda zaměstnanec odejde okamžitě, zejména pokud již zaměstnavatel našel náhradu za zaměstnance, či až po uplynutí výpovědní doby.¹⁷⁷

Odškodnění za uvolnění zaměstnance by mělo vycházet z výše plnění, jež plyne smluvní straně z realizace pracovního poměru – konání práce za odměnu. V případě výpovědi dané zaměstnavatelem je vyčíslení kompenzace poměrně snadné. Zaměstnavatel by zaměstnanci poskytl ušlý výdělek, který by zaměstnanec získal za výkon práce, kdyby pracovní poměr trval. Vykoupení z pracovního poměru by fungovalo na poskytnutí náhrady mzdy odpovídající výši průměrného výdělku za zbývající výpovědní dobu. Složitější by bylo stanovit výši odškodnění určené zaměstnavateli v případě skončení pracovního poměru ze strany zaměstnance. Opět se jako jedna z možností nabízí poskytnout zaměstnavateli částku adekvátní výdělku, který by zaměstnanec ve zbývající délce výpovědní doby vydělal.¹⁷⁸ Jednalo by se o určitý finanční obnos odpovídající tomu, na kolik si zaměstnavatel cenil práce vykonané zaměstnancem, a který může zaměstnavatel použít k uhrazení nákladů k nalezení a zaškolení nového zaměstnance. Taková náhrada ve výši standardní mzdy, pomineme-li mzdy podílové, však nepočítá s možným ušlým ziskem zaměstnavatele, v čemž vidím určitou slabiny tohoto návrhu. V souvislosti s vykoupením by se musel vyřešit případný nárok na náhradu škody zaměstnavatele vůči zaměstnanci. Nový institut má podpořit flexibilitu a rychlé ukončení

¹⁷⁴ § 50 odst. 3 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁷⁵ HŮRKA: *Pracovní právo...*, s. 150.

¹⁷⁶ Např. zaměstnavatel připravil projekt, ale k němu mu chybí manažer. Potenciální nový zaměstnavatel je ochotný zaplatit za uvolnění zaměstnance z jeho dosavadního pracovního poměru, aby mohla započít realizace projektu.

¹⁷⁷ BEZOUŠKA: *Výhledy do budoucnosti...*, s. 228.

¹⁷⁸ HŮRKA: *Ochrana zaměstnance...*, s. 96.

vzájemných vztahů mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Pokud by hrozilo, že by zaměstnavatel po již proběhlém vykoupení přišel za zaměstnancem a požadoval po něm náhradu škody ve formě ušlého zisku (hodnoty, o kterou se majetek zaměstnavatele nezvýšil z důvodu nedodržení původní výpovědní doby), pak by institut ztratil svůj smysl. Proto by bylo vhodné, aby po dokončení procesu vykoupení ze zaměstnání a s tím souvisejícím vypořádáním, došlo zároveň k zániku práva zaměstnavatele na náhradu škody způsobené nedodržením smluvené nebo zákonné výpovědní doby.

Souhlasím s názorem, že za účelem praktické realizace vykoupení by se měla stanovit zákonná (např.) týdenní lhůta, která by sloužila k vypořádání vzájemných závazků,¹⁷⁹ především s ohledem na s tím spojenou administrativní činnost. Dále by zaměstnanec v případě uvažovaného vykoupení ze zaměstnání neměl opominout konkurenční doložku, byla-li mezi ním a dosavadním zaměstnavatelem sjednána, ať už ve formě písemné dohody, nebo v rámci pracovní smlouvy.

Právě finanční prospěch je hlavní motivací pro uzavření pracovněprávního vztahu a profitem zaměstnání. Nabízená možnost vykoupení ze zaměstnání, resp. z výpovědní doby je tak adekvátní i účelnou ochranou za současného působení pružnosti a volnosti vztahů mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.¹⁸⁰ A proto nastíněný návrh nového právního institutu může být jednou z cest k dosažení flexicurity – vyváženého nastavení pracovněprávní úpravy.

¹⁷⁹ HŮRKA: *Ochrana zaměstnance...*, s. 97.

¹⁸⁰ Tamtéž, s. 96–97.

Závěr

Diplomová práce se zabývá tématem výpovědní doby dle českého pracovního práva a zkoumá jej z hlediska působení principu flexicurity. Vzhledem k tomu, že pracovní právo je neodmyslitelnou součástí práva soukromého, neobejdeme se bez pomoci jeho obecných právních předpisů. Jelikož pojem „doba“ je spojen s problematikou počítání času, které je pro institut výpovědní doby zásadní, je účelné vymezit nejprve tento termín. Aby se vůbec dalo uvažovat o výpovědní době, musí nejprve dojít k jejímu spuštění. K zahájení výpovědní doby dojde řádným doručením výpovědi, proto je nutno vymezit, jaké podmínky musí takové jednostranné právní jednání splňovat, aby mohlo dojít ke skončení pracovního poměru. Institut výpovědi není neznámý ani civilnímu kodexu, proto jej porovnávám s úpravou ZP. Významným bodem první části práce je vymezení pojmu *flexicurity*. Ten se skládá ze dvou anglických slov – *flexibility* (flexibilita) a *security* (ochrana). Ambicí konceptu flexicurity je vytvořit právní prostor pro flexibilní ujednání, smluvní volnost v pracovněprávních vztazích. Zároveň však trvá na současné garanci určité míry ochrany zaměstnance. Na první pohled se jedná o nelehký úkol. Výkladů lze dohledat, především v zahraniční odborné literatuře, několik a na princip flexicurity může být nahlíženo z různých úhlů pohledu. Přikláním se ale k názoru, že se nejedná o nic, co by bylo právu dosud neznámé. Flexicurita představuje žádoucí stav platné pracovněprávní úpravy. A jaký stav by to měl být? Takový, kde by docházelo „k vyváženému působení flexibility na straně jedné a ochrany zaměstnance na straně druhé“¹⁸¹.

Druhá část je věnována právní úpravě výpovědní doby. Nejprve se soustředím na historický exkurz, jenž přináší zajímavá zjištění. Právní úprava daného institutu vypadala v zásadě jinak, než je tomu dnes. Výpovědní „lhůty“ se lišily podle druhu práce, odpracovaných let, nebo i věku zaměstnance. K většímu sjednocení došlo až 1. 1. 1989, kdy vešla v platnost obecná výpovědní doba v délce dvou měsíců, byť ještě ne ve znění zcela shodném s tím dnešním.

Následuje kapitola popisující aktuální právní úpravu se zaměřením na základní ustanovení § 51 ZP. Zmíněn je také zvláštní typ výpovědní doby ve spojitosti s novým právním institutem sdíleného pracovního místa (*job sharing*) nebo výpovědní doba výpovědi dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Zvláštní prostor je věnován běhu výpovědní doby, jelikož pro zaměstnance i zaměstnavatele je mimořádně důležité, aby byl přesně vymezen její počátek i konec. Na tomto místě se kriticky vyjadřuji k aktuální fixaci – určení počátku běhu

¹⁸¹ HŮRKA: *Ochrana zaměstnance...*, s. 9.

doby až na první den kalendářní měsíce následujícího po doručení výpovědi, neboť postrádá smysl a zbytečně prodlužuje délku výpovědní doby. S trváním výpovědní doby souvisí i speciální pravidla skončení výpovědní doby, těmi jsou: dání výpovědi zaměstnanci před počátkem ochranné doby (§ 53 odst. 2 ZP), výpověď před nástupem na mateřskou/rodičovskou dovolenou zaměstnance (§ 54 písm. c) a hromadné propuštění (§ 63 ZP). Nadto je analyzováno ustanovení § 51a ZP jako další výjimka z obecné úpravy výpovědní doby, a to ve světle nedávné novely. Poslední kapitola uzavírající úpravu *de lege lata* obsahuje vymezení prekluzivní lhůty pro podání žaloby o určení neplatnosti výpovědi a příslušné novely, která odstranila pravidlo stavení běhu lhůt dle OZ.

Za stěžejní část diplomové práce považuji poslední kapitulu – úprava *de lege ferenda*. Na základě provedené analýzy právní úpravy výpovědní doby a jejím zhodnocením optikou principu flexicurity, jsem dospěla k závěru, že aktuální znění zákona je rigidní a již nevyhovující. Institut výpovědní doby vychází ze zákonného ochrannářství bez poskytnutí prostoru autonomii vůle. Určitý pokus o zohlednění principu flexibility lze shledat v možnosti prodloužení výpovědní doby. Na druhou stranu zaměstnanec a zaměstnavatel nemají možnost, jak se výpovědní době vyhnout, nechtějí-li porušit zákon, nebo přistoupit k jiné formě skončení pracovního poměru. Řešení nabízím prostřednictvím tzv. vykoupení ze zaměstnání, jehož podstatou je možnost skončit pracovní poměr po dání výpovědi bez výpovědní doby výměnou za finanční kompenzaci. Negativní názor zastávám i u délky zákonné výpovědní doby. Nynější právní úprava byla vypracována pro odlišnou společensko-hospodářskou situaci. Praxe si žádá liberálnější právní úpravu, která podpoří vytváření a alokaci nových pracovních míst. Inspirací může být Rakousko, které už schválilo jednoměsíční výpovědní dobu, pro vybrané sezónní práce dokonce čtrnáctidenní. Aby byla zachována ochrana dlouholetým zaměstnancům, nabízím zachovat dvouměsíční výpovědní dobu u zaměstnanců s (např.) třemi odpracovanými lety u téhož zaměstnavatele. Je běžnou praxí, a bylo tomu i na našem území, že zákon odměňuje loajalitu zaměstnance vůči zaměstnavateli. Živým důkazem našeho právního prostředí je institut odstupného. Nic by samozřejmě nebránilo tomu, aby se strany vzájemně dohodly na delší výpovědní době.

Během přípravné fáze před samotným psaním textu diplomové práce jsem zjistila, že zdrojový aparát je značně omezený. Většina publikací nevěnuje výpovědní době velký prostor. K tomu pouze pár autorů působících v českém pracovněprávním prostředí zmiňuje princip flexicurity. Z hlediska komparace s rakouským právem je zajímavé, jak je tamější pracovněprávní úprava roztržštěná do řady právních předpisů, i když pro úplnost je nutné dodat,

že s právě připravovanou novelou pracovního práva dojde ke značnému ucelení. Zároveň je očividné, že je rakouská právní úprava výrazně méně formální (př. neformálnost výpovědi).

Vzhledem ke stanoveným **výzkumným otázkám** je možné prohlásit, že dnešní právní úprava výpovědní doby nezohledňuje princip flexicurity a nedosahuje vyváženého působení flexibility a ochrany z důvodů shoda uvedených. Zároveň tím dochází k verifikaci **hypotézy** diplomové práce, tj. právní úprava výpovědní doby nereflektuje koncepci flexicurity. Je taktéž dosaženo vytyčených cílů práce. Nejprve rozebírám danou právní úpravu, následně přecházím k jejímu hodnocení z hlediska působení principu flexicurity. Závěrem je na místě konstatovat, že právě tato koncepce by měla být jedním ze základních pilířů pracovního práva. Ačkoli, přiznávám, je a bude obtížné nalézt vytoužený harmonický stav pracovněprávní úpravy, zákonodárce by se měl vždy pustit do boje jako důmyslný rytíř a neměl by polevovat ve snaze přiblížit se kýženému legislativnímu ideálu. Dle mého názoru je třeba se především zaměřit na to, aby vývoj právní úpravy směřoval k větší míře flexibility a vymanil se z přehnaného ochranářství s respektem k současné společensko-hospodářské situaci.

Seznam použitých zdrojů

1. Monografie a komentáře

1. BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, 512 s.
2. BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce, komentář*. 3. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2019, 1508 s.
3. BEZOUŠKA, Petr. *Vyhlídky do budoucnosti pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009, 316 s.
4. BEZOUŠKA, Petr, IVANCO, Gabriela. *Pracovní právo pro zaměstnavatele*. Praha: Linde, 2010, 223 s.
5. BOBEK, Michal, MOLEK, Pavel, ŠIMÍČEK, Vojtěch. *Komunistické právo v Československu: kapitoly z dějin bezpráví*. Brno: Masarykova univerzita, 2009, 1007 s.
6. DAVIES, A. C. L. *Perspectives on labour law*. 2nd ed. New York: Cambridge University Press, 2009, 257 s.
7. GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015, 828 s.
8. HLOUŠKOVÁ, Pavla a kol. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2021*. 14. aktualizované vydání. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2021, 1342 s.
9. HOCHMAN, Josef a kol. *Komentář k zákoníku práce a souvisejícím předpisům doplněný o výňatky z důvodových zpráv, judikatury a vzory typických smluv a podání*. Praha: Linde, 1999, 555 s.
10. HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. Praha: Auditorium, 2009, 192 s.
11. HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020, 511 s.
12. HŮRKA, Petr a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1.3.2018*. 4. aktualizované vydání. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2018, 879 s.

13. HŮRKA, Petr a kol. *Zákoník práce: komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020, 810 s.
14. KNAPP, Viktor. *Teorie práva*. Praha: C.H. Beck, 1995, 247 s.
15. KOCOUREK, Jiří, DOBŘICHOVSKÝ, Tomáš. *Pracovní právo pro praxi*. Praha: C. H. Beck, 2016, 313 s.
16. KOTEK, Josef. *Příručka pracovního práva: soustavný výklad zákonů o právu pracovním*. Praha: Československý Kompas, 1932, 480 s.
17. KOTTNAUER, Antonín. *Pracovní právo v praxi: základní pracovněprávní vztahy a rekodifikace*. Praha: Leges, 2014, 368 s.
18. KOTTNAUER, Antonín. *Zákoník práce: komentář s judikaturou: podle stavu k 1. lednu 2012, včetně novely účinné k 1. dubnu 2012*. Praha: Leges, 2012, 1087 s.
19. KOVÁŘÍK, Jan. *Podstata pracovního práva a pracovního poměru v ČSSR*. Praha: Práce, 1964, 268 s.
20. MALÝ, Karel. *Dějiny českého a československého práva do roku 1945*. 3. přepracované vydání. Praha: Linde, 2003, 672 s.
21. MELZER, Filip. *Metodologie nalézání práva: úvod do právní argumentace*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2011, 296 s.
22. OSINA, Petr. *Teorie práva*. 2. vydání. Praha: Leges, 2020, 238 s.
23. PETROV, Jan a kol. *Občanský zákoník: komentář*. 2. vydání. Praha: C.H. Beck, 2019, 3352 s.
24. PICHRT, Jan a kol. *Praktický komentář: Zákoník práce, Zákon o kolektivním vyjednávání*. Praha: Wolters Kluwer, 2017, 1196 s.
25. STEINICHOVÁ, Ladislava a kol. *Zákon o zaměstnanosti: komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2010, 316 s.
26. ŠTEFKO, Martin. *Pracovní právo v kontextu občanského práva: analýza limitů podpůrné působnosti obecného občanského práva v pracovněprávních vztazích*. Praha: Auditorium, 2012, 312 s.
27. VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Pracovní právo*. Praha: Vysoká škola finanční a správní, 2018, 109 s.

2. Odborné články

1. BĚLINA, Miroslav. Změnilo se právo s novým občanským zákoníkem? *Právní rozhledy*, 2015, roč. 23, č. 2, s. 52–56.
2. BEZOUŠKA, Petr, HŮRKA, Petr. Náměty ke koncepční novele zákoníku práce. *Právní rozhledy*, 2009, roč. 17, č. 10, s. 352–358.
3. MORÁVEK, Jakub. Novela zákoníku práce, aneb jak se to (ne)povedlo. *Právní rozhledy*, 2020, č. 13–14, s. 488–492.
4. PAVLÁTOVÁ, Jarmila, HROMADA, Miroslav. Čas a jeho plynutí v pracovněprávních vztazích. *Právní listy*, 2019, č. 2, s. 9–16.
5. PODRAZIL, Petr. Nová právní úprava dovolené – strašák, či žádoucí změna? *Bulletin advokacie*, 2020, č. 9, s. 22–28.
6. PODRAZIL, Petr. Povinnost loajality zaměstnance aneb koho chleba jíš, toho píseň zpívej. *Právní rozhledy*, 2016, č. 8, s. 273–278.

3. Judikatura a sborníky

1. Nález Ústavního soudu ze dne 12. 3. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06.
2. Nález Ústavního soudu ze dne 5. 12. 2012, sp. zn. IV. ÚS 444/11.
3. Usnesení Ústavního soudu ze dne 7. 10. 2010, sp. zn. I. ÚS 1989/10.
4. Rozhodnutí Zemského civilního soudu v Brně ze dne 22. 4. 1922, č. j. Gg I 210.
5. Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 30. 11. 1967, sp. zn. 6 Cz 193/67.
6. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 9. 1997, sp. zn. 2 Cdon 195/97.
7. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3. 11. 1998, sp. zn. 21 Cdo 1524/98.
8. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 4. 1999, sp. zn. 21 Cdo 2625/98.
9. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 10. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2209/2000.
10. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5. 2. 2004, sp. zn. 21 Cdo 1440/2003.
11. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. 2. 2006, sp. zn. 21 Cdo 2089/2004.
12. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 1. 2010, sp. zn. 21 Cdo 3945/2008.
13. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 4. 2010, sp. zn. 21 Cdo 258/2009.
14. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 6. 2014, sp. zn. 21 Cdo 3121/2013.
15. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23. 9. 2015, sp. zn. 21 Cdo 4345/2014.
16. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. 1. 2017, sp. zn. 21 Cdo 3034/2016.
17. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 6. 2018, sp. zn. 21 Cdo 343/2018.
18. Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 9. 10. 2018, sp. zn. 21 Cdo 2980/2018.
19. Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 18. 12. 2018, sp. zn. 21 Cdo 682/2018.

20. Rozsudek Soudního dvora EU ze dne 16. prosince 1992, Grigorios Katsikas proti Angelos Konstantinidis a Uwe Skreb a Günter Schroll proti PCO Stauereibetrieb Paetz & Co. Nachfolger GmbH, spojené věci C-132/91, C-138/91 a C-139/91.
21. Nejvyšší soud o občanském soudním řízení v některých věcech pracovníprávních, občanskoprávních a rodinnoprávních. *Sborník stanovisek, závěrů, rozborů a zhodnocení soudní praxe, zpráv o rozhodování soudů a soudních rozhodnutí Nejvyššího soudu 1964–1969*. Praha: SEVT, 1980, 439 s.

4. Internetové zdroje

1. ARBEITERKAMMER. *Arbeitsverhältnisse beenden* [online]. Wien: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien, 2021, 10 s. Dostupné z: <https://wien.arbeiterkammer.at/service/Ratgeber/index.html>.
2. HULMÁK, Milan a kol. *Občanský zákoník V. Závazkové právo. Obecná část (§ 1721-2054)* [online databáze]. Praha: C. H. Beck, 2014, aktualizováno k 1. lednu 2014 [cit. 10. června 2021]. Dostupné z: databáze aspi.cz.
3. ICF GHK. *Evaluation of flexicurity 2007–2010: final report* [online]. A report by ICF GHK to European Commission, Directorate-General Employment, Social Affairs and Equal Opportunities. 2012, 145 s. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=102>.
4. KAŇA, Antonín, SCHNABEL, Fritz. *Velký německo-český slovník pro veřejnou správu* [online databáze]. Praha: Leges, 2016, stav k 1. lednu 2016 [cit. 23. července 2021]. Dostupné z: databáze aspi.cz.
5. JOUZA, Ladislav. Čas a lhůty podle občanského zákoníku – vliv na pracovníprávní vztahy. *Bulletin advokacie* [online databáze], 2015, č. 12 [cit. 17. července 2021]. Dostupné z: databáze beck-online.cz.
6. Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Tisková zpráva MPSV – Nezaměstnanost v srpnu klesla na 3,6 %* [online]. mpsv.cz, 6. září 2021 [cit. 7. září 2021]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/-/nezamestnanost-v-srpnu-klesla-na-3-6->.
7. MORÁVEK, Jakub. *Flexicurity, vyprázdňené pojmy a morální aspekt*. In Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Pracovní právo 2010 – Flexibilní formy zaměstnávání [online]. law.muni.cz, [cit. 27. června 2021]. Dostupné z: <https://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2010/Moravek.html>.

8. ŠKUBAL, Jaroslav, VEJSADA, Daniel. Změny v doručování dle novely zákoníku práce. *Práce a mzda*, [online databáze], 2020, č. 9, [cit. 8. června 2021]. Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/clanky/zmeny-v-dorucovani-dle-novely-zakoniku-prace>.
9. Wirtschaftskammer Wien. *Längere Kündigungsfristen der Arbeiter* [online]. wko.at, 24. června 2021 [cit. 8. srpna 2021]. Dostupné z: <https://www.wko.at/service/arbeitsrecht-sozialrecht/laengere-kuendigungsfristen-der-arbeiter.html>.

5. Ostatní

1. Důvodová zpráva k zákonu č. 262/2006 Sb., zákoník práce.
2. Důvodová zpráva k zákonu č. 89/2012 Sb., občanský zákoník.
3. Důvodová zpráva k zákonu č. 285/2020 Sb., kterým se mění zákoník práce a některé další související zákony.

Abstrakt

Diplomová práce se zabývá institutem výpovědní doby dle českého pracovního práva a zkoumá jej z hlediska působení principu flexicurity. Práce je rozdělena do dvou hlavních celků. V úvodní části jsou vymezeny základní pojmy a obecná východiska zákoníku práce. Druhá část se věnuje právní úpravě výpovědní doby, která se člení do třech dílčích kapitol. Nejprve je rozebrána výpovědní doba v historickém kontextu, dále následuje popis aktuálního znění zákona a jeho specifík. Poslední kapitola hodnotí současné nastavení výpovědní doby, zároveň se též pokouší nalézt alternativy k právní úpravě s ohledem na vyvážené působení flexibility a ochrany. Toto zhodnocení spolu s nabídkou možných změn jsou hlavními cíli diplomové práce. Vedle analýzy tuzemské právní regulace diplomová práce zmiňuje i rakouskou pracovněprávní úpravu výpovědní doby, jež slouží jako komparační a inspirační prostředek.

Abstract

This diploma thesis deals with the issue of the institute of notice period according to Czech Labour Law and examines it from the perspective of the principal of flexicurity. The thesis is divided into two main parts. The introductory part defines the basic concepts and general principles of Czech Labour Code. The following part deals with the legal regulation of the notice period, and it is divided into three subparts. Firstly, the notice period is analysed from a historic perspective, followed by a description of the current wording of the law and its specifics. The last subpart evaluates the current legislation of the notice period and tries to find alternatives with regard to the balanced effect of flexibility and protection. Aforementioned evaluation along with the proposal of possible changes are the main goals of this diploma thesis. In addition to the analysis of domestic legal regulation, this diploma thesis mentions the Austrian Labour Law regulation of the notice period, which serves as an instrument for comparison and inspiration.

Klíčová slova

Výpověď z pracovního poměru

Výpovědní doba

Vykoupení z výpovědní doby

Flexicurita

Rakouské pracovní právo

Key words

Notice of termination of employment

Notice period

Notice period buyout

Flexicurity

Austrian labour law